

„... werde ich Zeuge, kommt mir das Kotzen“

Antidiskriminierende Arbeit im Einzelsetting

Regina Höllerbauer, 1610406312
Elisabeth Reiter, MA, 1610406328

Bachelorarbeit 2

Eingereicht zur Erlangung des Grades
Bachelor of Arts in Social Sciences
an der Fachhochschule St. Pölten

Datum: 14.05.2019
Version: 2

Begutachterinnen: Eva Grigori, MA und Dr.ⁱⁿ Michaela Moser

Abstract

Regina Höllerbauer und Elisabeth Reiter, MA

Die vorliegende Bachelorarbeit lässt Leser*innen in ein Forschungsprojekt eintauchen, das antidiskriminierende Arbeit im Einzelsetting der Sozialen Arbeit mithilfe von Action Research näher beleuchtet. Neben den Erfahrungen und dem Umgang von Sozialarbeitenden mit dem herausfordernden Thema der Diskriminierung und ihren verschiedenen Formen und Ebenen, zeigt diese Bachelorarbeit auf, welche Leit motive antidiskriminierender Arbeit zugrunde liegen, welche Ideen Sozialarbeitende haben, welche Rahmenbedingungen sie brauchen, um Diskriminierungen entgegenzutreten und welche Faktoren sie hindern, dagegen aktiv zu werden. Sensibilisierungsarbeit, das Anregen von Reflexion, die Untersuchung von bestehenden Methoden und Umgangsweisen sowie die Erhebung von möglichen Bedarfen stehen im Fokus der Forschung, um gemeinsam Veränderung zu bewirken.

Abstract, English

The following bachelor thesis allows readers to immerse themselves in a research project that sheds light on anti-discriminatory work in the individual setting of social work with the help of Action Research. In addition to the experience and interaction of social workers with the challenging topic of discrimination and its various forms and levels, this bachelor thesis highlights the underlying themes of anti-discriminatory work, what ideas social workers have, what conditions they need to address discrimination, and what factors prevent them from becoming active. Awareness-raising, stimulating reflection, exploring existing methods and attitudes, and identifying potential needs are at the forefront of research to work together to bring about change.

Inhalt

1	Einführung	5
1.1	Ausgangslage: Menschenrechte und Diskriminierungsverbot.....	5
1.1.1	Anlauf- und Beratungsstellen in Österreich	7
1.1.2	Bezug zur Sozialen Arbeit	8
1.2	Gesellschaftliche Bedingungen und Relevanz.....	9
1.2.1	Soziale Arbeit im Einzelsetting.....	10
1.2.2	Sozialarbeiterische Relevanz von antidiskriminierender Arbeit.....	10
1.3	Vorannahmen und Ziele des Bachelorprojektes	11
1.4	Persönliches Forschungsinteresse	12
1.5	Forschungsfrage(n)	12
1.6	Aktueller Stand der Forschung.....	13
2	Empirie – Action Research	15
2.1	Forschungsprozess	15
2.2	Datenerhebung.....	16
2.2.1	Entwicklungen in der Steiermark	16
2.2.2	Entwicklungen in Oberösterreich	17
2.3	Datenauswertung	18
3	Diskriminierung und antidiskriminierende Arbeit.....	19
3.1	Definitionen von Diskriminierung.....	19
3.2	Formen bzw. Ebenen von Diskriminierung	19
3.3	Theoretische Annäherung zum Begriff „antidiskriminierende Arbeit“	20
3.3.1	Der Anti-Bias-Ansatz	20
3.3.2	Antidiskriminierungspädagogik	22
3.3.3	Definition von antidiskriminierender Arbeit.....	23
3.4	Erfahrungen mit Diskriminierung im Alltag von Sozialarbeitenden	23
3.4.1	Klient*innen als Opfer oder Täter*innen	23
3.4.2	Fachkräfte als Opfer oder Täter*innen.....	24
3.4.3	Zeug*innen-Perspektive und Empfindungen	25
4	Umgang mit Diskriminierung in der Praxis.....	26
4.1	Bereits erprobte Handlungsstrategien sowie allgemeine Ideen zum Umgang mit Diskriminierung.....	26
4.1.1	Ideen gegen individuelle Diskriminierung	26
4.1.2	Ideen gegen strukturelle Diskriminierung.....	27
4.1.3	Ideen gegen gesamtgesellschaftliche Diskriminierung.....	28
4.1.4	Empowerment, Partizipation und praktische Tipps von Fachkräften an Nutzer*innen.....	29
4.2	Lücken in der Methodik	30
4.3	Hindernisse, öffentlich Stellung zu beziehen	31
4.4	Die geschlechtergerechte Sprache in der Praxis.....	32

5	Leitmotive und Rahmenbedingungen für antidiskriminierende Arbeit	34
5.1	Rolle der Grundausbildung	34
5.1.1	Grundausbildungen der Sozialarbeitenden.....	35
5.1.2	Sozialpolitischer Auftrag der Sozialen Arbeit	36
5.2	Persönliche professionelle Haltung und persönliches Engagement.....	37
5.3	Rolle und Haltung der Organisation.....	39
5.3.1	Diversität in der Personalentwicklung	40
6	Resümee und Ausblick	41
6.1	Implikationen für die Forschung	41
6.2	Implikationen für die Praxis	42
6.2.1	Empfehlungen auf individueller Ebene für Nutzer*innen und Sozialarbeitende .	43
6.2.2	Empfehlungen auf struktureller Ebene für soziale Organisationen und Auftraggeber*innen	43
6.2.3	Empfehlungen auf gesamtgesellschaftlicher Ebene für alle Menschen und die Politik	44
6.3	Persönliche Reflexion.....	44
6.3.1	Regina Höllerbauer	44
6.3.2	Elisabeth Reiter, MA	45
	Literatur	47
	Daten.....	53
	Abbildungen	54
	Eidesstattliche Erklärung.....	55
	Eidesstattliche Erklärung	56

1 Einführung

Regina Höllerbauer und Elisabeth Reiter, MA

In der vorliegenden Bachelorarbeit beschäftigen sich die Autorinnen, Regina Höllerbauer und Elisabeth Reiter, MA, mit der Frage, wie Sozialarbeitende, welche unter anderem auch im Einzelsetting tätig sind, antidiskriminierende Arbeit leisten können. Unter dem Begriff „Sozialarbeitende“ werden seitens der Verfasserinnen Fachkräfte unterschiedlicher Professionen zusammengefasst, die in einem Handlungsfeld der Sozialen Arbeit tätig sind.

Im ersten Teil der Arbeit werden die Ausgangslage, gesellschaftlichen Bedingungen und das Ziel der Bachelorarbeit erläutert. Außerdem werden unsere Vorannahmen offengelegt, die Relevanz des Themas wird beschrieben und die persönlichen Forschungsinteressen der Verfasserinnen vorgestellt, um im Weiteren auf das Forschungsdesign selbst und die Forschungsmethode Action Research näher einzugehen.

Den Hauptteil der Arbeit bildet die Vertiefung des Themas antidiskriminierende Arbeit im Einzelsetting. Neben der Vorstellung von Forschungsergebnissen werden diese mit dem aktuellen Stand der Wissenschaft sowie Literatur zusammengeführt und für die Leser*innen schlüssig und nachvollziehbar aufbereitet. Neben einer Heranführung an die Themenbereiche Diskriminierung und antidiskriminierende Arbeit werden der Umgang von Fachkräften in der Praxis sowie Rahmenbedingungen näher beleuchtet.

Resümee und Ausblick bilden den Abschluss der Bachelorarbeit – Leser*innen erhalten hier Einblick in unsere weiteren Überlegungen, offene Fragen und mögliche weitere interessante Themen, die im Zuge unserer Forschung aufgekommen sind, in der Arbeit selbst allerdings aufgrund ihres Umfangs bzw. der Eingrenzung des Themengebietes nicht weiter beforscht und ausgeführt wurden.

1.1 Ausgangslage: Menschenrechte und Diskriminierungsverbot

Die Vereinten Nationen verabschiedeten 1948 ein erstes umfassendes und weltweit gültiges Menschenrechtsdokument, mit dem Grundgedanken, dass Personen aufgrund der Tatsache des Menschseins Würde besitzen, die es zu schützen gilt. Diese Rechte sind unteilbar und unveräußerlich und beruhen auf der Grundlage von Gerechtigkeit, Frieden und Freiheit. Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (kurz: AEMR) bildet ein gemeinsames Ideal aller Völker und Nationen, gemeinsam und stetig an der Einhaltung der Rechte und Grundfreiheiten aller Menschen zu arbeiten, sich um deren Einhaltung zu bemühen und diese zu fördern (vgl. Vereinte Nationen 1948).

Der Terminus Menschenrechte vereint Rechte von Menschen, die wiederum die ethische Basis für die Menschenwürde darstellen. Menschenrechte sind von Geburt an gegeben und

können aus diesem Grund niemandem abgesprochen, verdient oder verliehen werden. Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte setzt in Bezug auf die Menschenwürde zwei Komponenten voraus: Gleichheit und Freiheit (vgl. Hamm 2003:27). Im Gegensatz zu anderen rechtlichen Bestimmungen knüpfen Menschenrechte weder an gesellschaftlichen Positionen noch an bestimmten Bedingungen an (vgl. Bielefeldt 2007:25).

Der Begriff Diskriminierung beschreibt eine ungleiche oder schlechtere Behandlung von Menschen ohne sachliche Rechtfertigung, die sich auf Betroffene auswirken kann. Sie kann indirekt oder direkt erfolgen, beispielsweise durch scheinbar neutrale Beurteilungskriterien, Regelungen oder Maßnahmen oder (verbale) Belästigung (vgl. Fink 2019).

Artikel 2 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (1948) verbietet Diskriminierung:

„Jeder hat Anspruch auf alle in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten, ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Anschauung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand.

Des Weiteren darf kein Unterschied gemacht werden auf Grund der politischen, rechtlichen oder internationalen Stellung des Landes oder Gebietes, dem eine Person angehört, gleichgültig ob dieses unabhängig ist, unter Treuhandschaft steht, keine Selbstregierung besitzt oder sonst in seiner Souveränität eingeschränkt ist.“

Bis zum Jahr 2004 galt das Diskriminierungsverbot in Österreich ausschließlich für die Arbeitswelt (Diskriminierung aufgrund des Geschlechts), mit Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinie wurde das Diskriminierungsverbot in Bundes- und Ländergesetzen verankert (vgl. Der Klagsverband 2018) und wurde von Fink (2019) wie folgt zusammengefasst:

„Diskriminierung ist verboten...

... in den Bereichen Soziales, Gesundheit, Bildung, Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum, Zugang zu und Erweiterung selbständiger Erwerbstätigkeit.

... in der Arbeitswelt: bei der Begründung des Dienst- oder Lehrverhältnisses, bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Dienst- oder Lehrverhältnisses.“

Gesellschaft und Staat tragen somit in unterschiedlicher Weise die Verantwortung für die Wahrung der Menschenrechte. Staaten müssen die Menschenrechte respektieren, Rahmenbedingungen schaffen, die zur Einhaltung beitragen und Maßnahmen ergreifen, um sie zu gewährleisten, sowie vor Verletzungen durch Dritte schützen. Alle zentralen Organe eines Staates sind in die Verwirklichung der Menschenrechte eingebunden (vgl. Akkaya 2010:10).

1.1.1 Anlauf- und Beratungsstellen in Österreich

Die „Hotline gegen Diskriminierung und Intoleranz“ des Bundesministeriums für Europa, Integration und Äußeres wurde eingerichtet, um als Clearingstelle eine bessere Übersicht über die Gesetze und Zuständigkeiten im Bereich der Antidiskriminierung zu schaffen. Sie verfolgt das Ziel, Betroffene durch Kooperation mit bestehenden Stellen zu ihren Rechten zu verhelfen und das Bewusstsein der Bevölkerung hinsichtlich Antidiskriminierung zu erhöhen (vgl. Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres 2019). In Österreich fungieren unterschiedliche Organisationen als Anlaufstellen, beispielsweise die „Gleichbehandlungsanwaltschaft“, eine staatliche Einrichtung, die auf Grundlage des Gleichbehandlungsgesetzes kostenfrei und vertraulich (rechtliche) Beratung und Unterstützung für Betroffene, wie auch Angebote für Unternehmen und Organisationen anbietet (anhand von Workshops und Informationsveranstaltungen sowie Materialien zur Weiterbildung) (vgl. Gleichbehandlungsanwaltschaft 2018).

Die Beratungsstelle „ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit“ bietet Beratung für Opfer und Zeug*innen von Rassismus an. Nutzer*innen erhalten dort kostenlos Information, rechtliche Beratung und Unterstützung durch juristisch und psychosozial ausgebildete Fachkräfte und Interessierte ein breites Spektrum an Materialien hinsichtlich Sensibilisierung und Zivilcourage. „ZARA“ leistet in Form von Kampagnen und Öffentlichkeitsarbeit einen Beitrag zur Bekämpfung von Rassismus in Österreich (vgl. ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit o.A.). „ZARA“ beschreibt ihre Mission wie folgt:

„Wir haben genug von Ausgrenzungen & Diskriminierung! Wir wollen Gleichberechtigung & Gerechtigkeit! Wir stehen ein für eine rassismusfreie Gesellschaft & ein respektvolles Miteinander on- wie offline!“ (ebd.)

Der „Klagsverband“, eine weitere Nichtregierungsorganisation (NGO), hat sich zum Ziel gesetzt, Antidiskriminierung und Gleichstellung in allen Formen und Facetten rechtlich durchzusetzen und konzentriert sich, im Gegensatz zu vielen anderen Organisationen, nicht auf eine besondere Form von Diskriminierung (beispielsweise Rassismus), sondern auf die gesamte Bandbreite. Gegründet wurde der Verein von „ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit“, der „Homosexuelle Initiative Wien (HOSI)“ und „BIZEPS – Zentrum für Selbstbestimmtes Leben“ und bietet mittlerweile Serviceleistungen für insgesamt 50 Mitgliedsvereine an. Sie reichen von der Unterstützung dabei, Diskriminierungsfälle zu erkennen und dagegen vorzugehen über ein breites Fortbildungsprogramm bis hin zu der Mitarbeit bei der Weiterentwicklung des Antidiskriminierungsrechts (vgl. Der Klagsverband 2018).

Der „Weisse Ring – Verbrechensofferhilfe“ bietet Beratung durch Jurist*innen und Psycholog*innen über die Rechte von Betroffenen sowie weitere Unterstützungsmöglichkeiten, beispielsweise materieller Natur, Prozessbegleitung, organisatorische und psychologische Hilfe an. Ziel des Vereins ist es, öffentliche und private Organisationen in ihren Bemühungen um soziale Hilfe im Interesse der Verhütung von Straftaten zu unterstützen. Er setzt sich für die Anliegen von Opfern ein, erforscht Ursachen

und fördert präventive Maßnahmen, um Verbrechen vorzubeugen mit dem übergeordneten Ziel, ein „Klima des respektvollen Umgangs mit Opfern und die kontinuierliche Verbesserung der Opferrechte auf nationaler und internationaler Ebene“ zu fördern (vgl. Weisser Ring – Verbrechensofferhilfe 2018).

„Neustart“ bietet unter anderem Resozialisierungshilfe für straffällig gewordene Menschen an und setzt sich mit opferschutzorientierter Täter*innenarbeit auseinander, um im gegenseitigen Austausch Sicherheit zu planen und zu optimieren (vgl. Neustart 2015).

Die vorgestellten Anlaufstellen unterstützen in unterschiedlicher Art und Weise Opfer von Diskriminierung und leisten mit Information durch Öffentlichkeitsarbeit und Workshops Sensibilisierungsarbeit zur Prävention und Bekämpfung von Benachteiligung. Im Zuge der Recherche für die vorliegende Bachelorarbeit wurde keine Organisation gefunden, die sich konkret mit Menschen auseinandersetzt, die selbst diskriminierendes Verhalten zeigen. Anlaufstellen berichten von durchgesetzten Klagen aufgrund von Diskriminierung, die Opfern zu ihrem Recht verhelfen, jedoch nicht von Angeboten der Täter*innenarbeit, einzige Maßnahme scheint die Bestrafung des Vergehens durch Gerichte zu sein.

1.1.2 Bezug zur Sozialen Arbeit

Soziale Arbeit hat ihren Kern in demokratischen wie auch humanitären Idealen und verfolgt das Ziel, in Not geratenen Menschen zu begegnen und die Entfaltung menschlicher Ressourcen zu fördern (vgl. Akkaya 2010:7). Die Profession der Sozialen Arbeit ist das berufliche Handlungsfeld, in dem Sozialarbeitende tätig sind. Dieses lässt sich in unterschiedliche Ebenen unterteilen: Interaktion, Gesellschaft und Organisation. Sozialarbeitende beraten beispielsweise auf einer kommunikativen Interaktionsebene Nutzer*innen, sie sind in Organisationen eingebunden oder freiberuflich tätig und erhalten Aufträge von diesen. Des Weiteren stellt die Soziale Arbeit ein „gesellschaftliches Funktionssystem dar“, das für alle Mitglieder der Gesellschaft Leistungen erbringen kann. Soziale Arbeit bezieht sich auf soziale, biologische und psychische Prozesse von Menschen, ihr wohnt die Profession (Praxis) und die Wissenschaft (Disziplin) inne, verschiedene Methoden können als Bindeglied zwischen den beiden Bereichen betrachtet werden und unterstützen bei der Lösung von sozialen Problemen (vgl. Kleve 2003:5-7).

Menschenrechte und -würde, soziale Gerechtigkeit und Solidarität bilden starke Werte und sind Argumentationsbasis für das praktische Handeln in der Sozialen Arbeit (vgl. Akkaya 2010:7).

Bereits Ende des 19. Jahrhunderts leisteten Salomon (1983:271, zit. n. Rommelspacher 2005:103) und Adams wesentliche Beiträge zur „Entstehung einer sozialen Ordnung mit mehr Gerechtigkeit, Chancengleichheit und [...] Solidarität“. Als zentrale Aufgabe der Sozialen Arbeit sahen sie das Lindern von Armut, die Unterstützung von armen Menschen, deren Integration und die Sensibilisierung der Bevölkerung für diese Thematik (vgl. Rommelspacher 2005:103).

Termini wie Aktivierung und Eigenverantwortung gewannen in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung in der Sozialen Arbeit und die Politik verfolgte das Ziel des „Fördern und Fordern“. Maßnahmen durch Sozialreformen unterstrichen die Tendenz weg vom aktiv zugunsten der sozialen Sicherheit eingreifenden Staates, hin zu einem „aktivierenden Sozialstaat“: Leistungsgewährung wird an Gegenleistungen durch Nutzer*innen gekoppelt (vgl. Galuske 2004; Gern/Renn/Segbers 2006:144-145).

Aus diesem Grund erscheint es umso wichtiger, an der kritischen Tradition der Profession anzuknüpfen und den Anspruch der Sozialen Arbeit, Menschenrechte als soziale und politische Rechte zu verwirklichen und diese in der Praxis umzusetzen, denn die Tendenz geht immer mehr in Richtung Individualisierung und Entpolitisierung. Soziale Probleme werden immer weniger auf gesamtgesellschaftlicher Ebene betrachtet, Angebote der Sozialen Arbeit sollen immer kostengünstiger und ökonomischer erfolgen. Der Schutz vor Diskriminierung ist in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte verankert, Menschenwürde zeigt sich in freier Mitbestimmung und Selbstbestimmung und trotz des Verbotes begegnen wir Diskriminierung in unserem täglichen Leben.

„Es ist nicht gleichgültig, woher Soziale Arbeit ihr Selbstverständnis bezieht. Im Gegenteil, konzeptuelle Vorentscheidungen wie „personbezogene Dienstleistung“ oder „Menschenrechtsprofession“ bestimmen in hohem Masse [sic!] Theoriebildung, Werteverständnis und Zielsetzungen sowie Handlungswissen einer Profession und damit auch der Sozialen Arbeit“ (Staub-Bernasconi 2006).

1.2 Gesellschaftliche Bedingungen und Relevanz

Diskriminierung spielt in allen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit eine Rolle und lässt sich auch außerhalb unseres beruflichen Alltags in unterschiedlichen Ausprägungen und Facetten wiederfinden. In unserem beruflichen Tätigkeitsfeld kommt es vor, dass sowohl Klient*innen Opfer von Diskriminierung werden, als auch, dass Nutzer*innen Sozialer Arbeit diskriminierendes Verhalten zeigen. Derzeit ist eine Tendenz spürbar, dass das (sozial)politische Klima in Österreich wie auch in anderen Teilen der Welt Ausgrenzung und Herabwürdigung bestimmter Menschengruppen wieder salonfähig werden lässt. Dies zeigt sich beispielsweise in der aktuellen Debatte um den Abzug von Spenden von der Sozialhilfe (vgl. Der Standard 2019).

Sozialarbeiter*innen sind u.a. aufgrund des Ethikkodex der International Federation of Social Workers (kurz: IFSW) dazu aufgerufen, soziale Gerechtigkeit zu fördern, indem negative Diskriminierung zurückgewiesen und Verschiedenheit anerkannt werden soll. Außerdem haben Sozialarbeiter*innen laut Ethikkodex die Pflicht, ungerechte Politik und Praktiken zurückzuweisen sowie sich gegen soziale Bedingungen zu stellen, die Stigmatisierung oder Unterdrückung begünstigen (vgl. IFSW 2019).

Im Zuge der Lehrveranstaltung „Projektwerkstatt“ im fünften Semester nahmen beide Autorinnen Kontakt zu sozialen Organisationen auf, die Angebote in unterschiedlichen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit setzen. Die kontaktierten Einrichtungen sind non-profit Unternehmen oder Vereine, die gemeinnützige Leistungen anbieten, zumeist finanziert durch Gelder aus öffentlicher Hand, aber auch aus Spenden, beispielsweise Betreiber von Notschlafstellen, Schulsozialarbeit oder sozialpädagogischer Betreuung im Auftrag der Kinder- und Jugendhilfe. In diesen explorativen Gesprächen kristallisierte sich heraus, dass das Thema Diskriminierung in allen kontaktierten Organisationen eine bedeutende Rolle im Alltag spielt. Allerdings lehnten einige eine Zusammenarbeit mit der Projektgruppe ab, da sie keine Verwendungsmöglichkeit für diversitätsbezogene Workshops in ihrer Einrichtung sahen. Dies begründeten die Gesprächspartner*innen damit, dass die Mitarbeiter*innen vorwiegend im Einzelsetting tätig seien und Workshops ein Gruppensetting voraussetzen (vgl. EG1; EG2; EG3). Diese Rückmeldungen weckten unser Interesse, antidiskriminierende Arbeit im Einzelsetting näher zu beleuchten.

1.2.1 Soziale Arbeit im Einzelsetting

Soziale Arbeit versteht sich als wissenschaftliche Disziplin und praxisorientierte Profession, die sozialen Zusammenhalt und Entwicklungen sowie gesellschaftliche Veränderungen fördert und die Selbstbestimmung und Autonomie von Menschen stärkt. Grundlage bilden die Menschenrechte, die gemeinsame Achtung und Verantwortung der Vielfalt sowie soziale Gerechtigkeit, um Menschen in Strukturen einzubinden, sie zu ermutigen und befähigen, Herausforderungen des Lebens zu bewältigen und das Wohlergehen zu verbessern. Das berufliche Handeln von Sozialarbeitenden richtet sich an Gruppen, Einzelne und das Gemeinwesen und, ihrem ganzheitlichen Ansatz entsprechend, an die Sozialpolitik. Der österreichische Berufsverband der Sozialen Arbeit (kurz: OBDS) fasst acht Handlungsfelder „nach Klient*innengruppen, nach Bedarfslage, nach inhaltlichen Schwerpunkten oder nach sozialstaatlichen Organisationseinheiten“ zusammen. Handlungsfelder der Sozialen Arbeit sind: Alte Menschen, Gesundheit, materielle Grundsicherung, Straffälligkeit, Kinder und Jugendliche und Familie, Beruf und Bildung, Migration und Integration, Internationale Sozialarbeit/Entwicklungsarbeit. Im Einzelsetting finden Nutzer*innen quer durch alle Handlungsfelder Angebote, die das Ziel verfolgen, sie in ihrer Entwicklung zu fördern und Veränderung anzuregen, um in der sie „umgebenden sozialen Umwelt zurecht zu kommen und ihren Lebensentwurf gelingend zu verfolgen“ (vgl. OBDS 2017).

1.2.2 Sozialarbeiterische Relevanz von antidiskriminierender Arbeit

Sozialarbeitende in allen Handlungsfeldern sind – zumindest fallweise – im Einzelsetting mit Klient*innen tätig. Insofern können alle Fachkräfte in die Situation kommen, im Rahmen der Arbeit im Einzelsetting mitzerleben, dass ihre Klient*innen Opfer von Diskriminierung werden oder selbst diskriminierendes Verhalten zeigen. Aus diesem Grund erscheint uns das Thema für alle Sozialarbeitenden relevant.

Der Aspekt, welche Rahmenbedingungen es braucht, damit Fachkräfte aktiv Diskriminierung entgegen wirken, ist unseres Erachtens nicht nur für Sozialarbeitende selbst, sondern auch für soziale Einrichtungen von Bedeutung, da die Rahmenbedingungen in der eigenen Organisation anhand der in der Forschung erhobenen Kriterien überprüft und gegebenenfalls adaptiert werden können.

1.3 Vorannahmen und Ziele des Bachelorprojektes

Inspiziert von den Erstkontakten mit Organisationen und unseren Erfahrungen im beruflichen Alltag der sozialpädagogischen Einzelbetreuung, setzten wir uns zum Ziel, durch das Bachelorprojekt Sensibilisierungsarbeit im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe in Oberösterreich und der Steiermark zu leisten und weiterhin Kontakt zu Anbietern zu suchen, um in ersten Auseinandersetzungen mit dem Thema eine Reflexion der Fachkräfte anzuregen und im Sinne von Action Research (siehe Ausführungen Kapitel 2) Bestehendes zu untersuchen, mögliche Bedarfe zu erheben und gemeinsam Veränderung zu bewirken.

Anhand der Auseinandersetzung mit sozialen Organisationen entwickelten sich bei den Verfasserinnen folgende Vorannahmen:

- Im Einzelsetting tätige Fachkräfte brauchen spezielle Methoden, um antidiskriminierende Arbeit leisten zu können. Diese unterscheiden sich von den Übungen, die in Workshops eingesetzt werden und müssen teilweise vielleicht sogar erst entwickelt werden.
- Es braucht bestimmte Rahmenbedingungen, damit Sozialarbeitende tatsächlich antidiskriminierende Arbeit im Alltag leisten können.

Mitarbeiter*innen von zwei freien Trägern¹ der Kinder- und Jugendhilfe in der Steiermark und Oberösterreich erklärten sich nach der weiteren Konkretisierung unseres Forschungsprojekts zu einem Austausch und zur Zusammenarbeit mit uns bereit. Die Einrichtung in der Steiermark bietet Angebote in den Handlungsfeldern „Kinder und Jugendliche und Familie“ sowie „alte Menschen“, „materielle Grundsicherung“ sowie „Migration und Integration“ an, beispielsweise durch sozialpädagogische Betreuung, eine Notschlafstelle oder Schulsozialarbeit. Die oberösterreichische Einrichtung ist im Handlungsfeld „Kinder und Jugendliche und Familie“ tätig und setzt neben unterschiedlichen Angeboten der sozialpädagogischen Betreuung Maßnahmen zum Berufseinstieg für junge Menschen und gemeinwesenorientierte Jugendarbeit.

Neben der Sensibilisierung durch Reflexion der eigenen Erfahrungen, setzten wir uns zum Ziel, Ideen von Praktiker*innen der beiden Einrichtungen zu sammeln sowie (mögliche) Lücken im Methoden-Repertoire und Rahmenbedingungen aufzuzeigen, die nötig sind, um tatsächlich aktiv zu werden bzw. werden zu können.

¹ In der Sozialen Arbeit wird zwischen öffentlichen und freien (privaten) Trägern unterschieden. Soziale Leistungen (beispielsweise die sozialpädagogische Betreuung) werden von der zuständigen Behörde (in diesem Fall der Kinder- und Jugendhilfe) bewilligt und finanziert, die Ausführung der Dienstleistung übernehmen zumeist freie Träger (vgl. Kleine-Katthöfer 2001:31).

Im besten Fall konnten die teilnehmenden Sozialarbeitenden im Zuge der Zusammenarbeit ihre eigenen Handlungskompetenzen im Umgang mit Diskriminierung erweitern.

1.4 Persönliches Forschungsinteresse

Da beide Verfasserinnen meist im Einzelsetting mit Nutzer*innen Sozialer Arbeit tätig sind und auch selbst schon damit konfrontiert wurden, dass Klient*innen in der sozialpädagogischen Betreuung Opfer von Diskriminierung wurden oder diskriminierendes Verhalten anderen Menschen gegenüber gezeigt haben, ergibt sich aus diesen persönlichen Erfahrungen heraus ein besonderes Interesse für das Thema.

Das spezifische Interesse von Regina Höllerbauer beruht darauf, einerseits zu erheben, welche Ideen Sozialarbeitende haben, um den verschiedenen Ebenen von Diskriminierung entgegen zu wirken und andererseits aufzuzeigen, wo es noch an konkreten Methoden fehlt.

Der Fokus von Elisabeth Reiter, MA liegt am Erforschen, welche Rahmenbedingungen Fachkräfte brauchen, um aktiv antidiskriminierende Arbeit leisten zu können, wo sie selbst ihren Auftrag sehen und was sie möglicherweise daran hindert.

Ein besonderes Anliegen des Bachelorprojektes ist es beiden Autorinnen, sich selbst gemeinsam mit anderen Fachkräften mit den Begriffen Diskriminierung und Antidiskriminierung auseinander zu setzen, um die eigenen Kompetenzen im Umgang mit eingangs genannten Situationen weiterzuentwickeln und Sensibilisierung voranzutreiben.

Die einzelnen, persönlichen Forschungsaspekte der Autorinnen werden in der Arbeit ausgewiesen, um dies für Leser*innen nachvollziehbar zu machen.

1.5 Forschungsfrage(n)

Die leitende Forschungsfrage der vorliegenden Bachelorarbeit lautet:

Wie können Sozialarbeitende im Einzelsetting antidiskriminierende Arbeit leisten?

Daraus ergeben sich in einer ersten Beschäftigung mit dem Thema folgende Unterfragen:

- Was verstehen Fachkräfte, die im Einzelsetting tätig sind, unter antidiskriminierender Arbeit?
- Wo und wie werden Sozialarbeitende mit Diskriminierung konfrontiert?
- Wo und wie leisten Fachkräfte derzeit antidiskriminierende Arbeit?
- Welche weiteren Ideen haben Sozialarbeitende, um der Diskriminierung in verschiedenen Bereichen entgegenzuwirken?

- Welche Rahmenbedingungen brauchen Fachkräfte, um antidiskriminierende Arbeit leisten zu können?

1.6 Aktueller Stand der Forschung

Um zu diskriminieren braucht es mindestens zwei Menschen – Täter*in und Opfer. Zudem sind aber auch Personen beteiligt, die Benachteiligung geschehen lassen, sie möglich machen und eben nicht nur die, die sie direkt ausüben. Die Forschung hat sich mit der Wirkung von Diskriminierung auf Betroffene und Ausübende bereits auseinandergesetzt und festgestellt, dass Benachteiligung nur schwer festgemacht und gemessen werden kann. Am Beispiel von Menschen mit Behinderung zeigt sich, dass zwar bestimmte Merkmale und Gegebenheiten die Zugehörigkeit zu den bestimmten Gruppen ausschlaggebend für eine Zuordnung sind und trotzdem kann nicht immer eine eindeutige Grenze gezogen werden. Diese Unklarheiten ziehen sich durch alle möglichen Bereiche unseres Zusammenlebens und setzen die Tatsache der Diskriminierung selbst nicht außer Kraft, mehr noch: Diskriminierung behindert Menschen und stellt ein umstrittenes Feld dar. In den komplexen sozialen Prozess der Diskriminierung fließen verschiedene Perspektiven ein. Sowohl subjektive Interpretationen der Beteiligten, wie auch die „objektive“ Wirkung können unterschiedlich sein, da sich Diskriminierung weder mit der subjektiven Betroffenheit, noch mit der individuellen Absicht alleine hinreichend beschreiben lässt – je mehr die Sichtweisen voneinander abweichen, desto mehr kann die Diskussion um die Definition selbst zum Anlass von Diskriminierung werden. Die empirische Forschung belegte, dass das Nicht-Erkennen von Diskriminierung als solche eine große Gefahr darstellt, sie als normal oder gerechtfertigt zu akzeptieren. Die Zurückweisung einer Diskriminierung setzt voraus, dass sie als solche identifiziert und erkannt wird, dass ihr richtige Ursachen zugeordnet werden und dass es Unterstützungsmöglichkeiten gibt, sich dagegen zu wehren (vgl. Rommelspacher 2006).

Die deutsche Antidiskriminierungsstelle beschäftigte sich mit verschiedenen Diskriminierungsdimensionen, beispielsweise Alter, Behinderung und chronische Krankheit, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung, sexuelle Identität und mehrdimensionale Diskriminierung, Diversity und Antidiskriminierung sowie mit Diskriminierungsbereichen, wie der Diskriminierung im Alltag, im Bereich Bildung, im Arbeitsleben, der Messbarkeit von Diskriminierung und dem rechtlichen Diskriminierungsschutz (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017).

In Österreich wurden in jedem Bundesland Antidiskriminierungsstellen eingerichtet, um betroffenen Personen Beratung, Information und Unterstützung in der Verfolgung ihrer Rechte zu bieten (vgl. Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort 2019). Sie richten sich an Menschen, die sich diskriminiert fühlen oder Benachteiligung melden möchten und bieten sozialarbeiterische oder juristische Beratung und bei Bedarf Begleitung und Interventionen bei Behörden und Ämtern an (vgl. Antidiskriminierungsstelle der Stadt Salzburg o.A.). Neben ihrer Funktion als Erstanlauf-, Clearing- und Beratungsstelle dienen sie auch dem Monitoring und der wissenschaftlichen Bearbeitung, um einen Status Quo im jeweiligen Bundesland erheben und im Rahmen einer wissenschaftlichen Aufarbeitung Ursachen und

Präventionsmaßnahmen ableiten zu können. Durch Workshops für Gruppen von Betroffenen und/oder Multiplikator*innen soll Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung zum Thema Diskriminierung gefördert werden (vgl. Antidiskriminierungsstelle Steiermark 2019).

Eine Masterthesis, die 2018 an der FH St. Pölten verfasst wurde, beschäftigt sich mit der Thematik „Umgang mit Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in der Sozialen Arbeit“. In dieser Arbeit wurde erforscht, inwiefern Fachkräfte im beruflichen Alltag mit menschenfeindlichen Verhaltensweisen von Nutzer*innen, Kolleg*innen, Auftraggeber*innen, usw. konfrontiert werden und welche Strategien sie dagegen anwenden (vgl. Grigori 2018:87).

Dadurch wird deutlich, dass sich die Forschung mit der Thematik (Anti-)Diskriminierung in unterschiedlicher Art und Weise und ihren verschiedenen Formen auseinandergesetzt hat – im Zuge von Definitionsversuchen, der Wirkung auf Beteiligte sowie mit dem Ziel zu sensibilisieren und Präventionsmaßnahmen zu lukrieren. Es wird ersichtlich, dass Workshops Anwendung finden und Anlaufstellen geschaffen wurden, um Diskriminierung zu melden und Unterstützung im Umgang damit zu erhalten.

Offen bleibt in der bisherigen Forschung, wie antidiskriminierende Arbeit im Einzelsetting durch Sozialarbeitende aussehen kann, welche Methoden und Möglichkeiten ihnen zur Verfügung stehen und welche Rahmenbedingungen sie brauchen, um diese leisten zu können.

2 Empirie – Action Research

Regina Höllerbauer und Elisabeth Reiter, MA

Der Begriff Action Research – im Deutschen als Aktionsforschung bezeichnet – geht auf Kurt Lewin zurück, welcher diese Art der Forschung in den 1940er Jahren in den USA entwickelte und etablierte (vgl. Von Unger 2014:13).

Die zentralen Elemente der Aktionsforschung sind:

- Die Problemauswahl- und Problemdefinition richtet sich nach konkreten gesellschaftlichen Bedürfnissen.
- Das Forschungsziel besteht einerseits darin, Bestehendes zu untersuchen und andererseits darin, Veränderung zu initiieren.
- Die gewonnenen Daten werden als Teil eines prozesshaften Ablaufs interpretiert.
- Das Forschungsfeld wird als Gesamtheit gesehen.
- Die Forscher*innen müssen zumindest phasenweise die Distanz zum Forschungsfeld aufgeben, um eine bewusst einflussnehmende Haltung einnehmen zu können.
- Die Rolle der Befragten und Beobachteten soll sich von Forschungsobjekten zu Subjekten verändern (vgl. ebd.:15).

Eine besondere Rolle in der Aktionsforschung kommt somit den Akteur*innen der erforschten Lebens- oder Arbeitswelten zu. Diese werden als Partner*innen im Forschungsprozess betrachtet, d.h. sie werden in allen Phasen des Prozesses von der Zielsetzung bis hin zur Verwertung der Ergebnisse beteiligt (vgl. ebd.:35).

2.1 Forschungsprozess

Der Forschungsprozess zum Bachelorprojekt begann im September 2018 mit dem Beginn der Lehrveranstaltung „Projektwerkstatt I“. Im Herbst 2018 standen das Literaturstudium von facheinschlägiger Lektüre, die Recherche von Materialien und Übungen zum Thematisieren bzw. Bearbeiten von Diskriminierung und/oder Diversität sowie das Führen von explorativen Gesprächen mit Leiter*innen und Vertreter*innen sozialer Organisationen unterschiedlicher Handlungsfelder im Mittelpunkt der Forschungstätigkeit (vgl. FT 1-6).

Die erste Kontaktaufnahme zu verschiedenen Trägern in Oberösterreich und der Steiermark erfolgte über die beiden Autorinnen bereits Ende des Jahres 2018, zeigte jedoch bald, dass es einer Schärfung des Projektziels bedurfte: Ansprechpersonen positionierten sich dahingehend, dass Diskriminierung zwar in allen Tätigkeitsfeldern Thema sei, die Entwicklung von diversitätsbezogenen Workshops ein Gruppensetting bedürfte und sie eher im Einzelsetting tätig wären.

Anfang Jänner 2019 kristallisierte sich in einer Klausur der gesamten Projektgruppe das Forschungspaar Regina Höllerbauer und Elisabeth Reiter, MA heraus, welches sich, basierend auf den Rückmeldungen aus dem Feld, auf die Beforschung von Sozialarbeitenden im Einzelsetting fokussierte. Mitte Jänner wurde von den beiden Verfasserinnen dieser Arbeit ein Exposé mit den ersten Ideen verfasst (vgl. ebd.:7-10), um nach Schärfung des Projektziels wieder Kontakt mit Einrichtungen im Berufsfeld aufzunehmen.

Der Austausch und die enge Zusammenarbeit der beiden Autorinnen erstreckte sich über den gesamten Prozess der Datenerhebung und Forschung: Entwicklungen und Interessen der Kooperationspartner*innen der beiden Bundesländer wurden regelmäßig ausgetauscht, Leitfäden gemeinsam entwickelt, um davon gegenseitig profitieren und ein gemeinsames Ganzes entwickeln zu können.

2.2 Datenerhebung

Bei der Datenerhebung entschieden sich die Forscherinnen für das Verfahren der Gruppendiskussion. Eine solche Gruppendiskussion (synonym dafür: Fokusgruppe) ist ein Verfahren, in welchem eine Kleingruppe von einer*einem Moderator*in zu einem Diskurs über ein bestimmtes Thema angeregt wird. Das Ziel von Fokusgruppen ist es, möglichst viele unterschiedliche Gesichtspunkte zu einer Fragestellung zu erhalten. Der Diskussionsprozess wird seitens der*des Moderators*in mittels Leitfaden strukturiert, damit sichergestellt ist, dass alle relevanten Aspekte angesprochen werden (vgl. Schulz 2012:9).

Diese Methode der Datenerhebung wurde gewählt, da im Rahmen von Gruppendiskussionen in der Regel gruppendynamische Effekte initiiert werden, welche das Engagement und die Auskunftsbereitschaft der Teilnehmer*innen positiv beeinflussen. Zudem können durch spontane Äußerungen in der Gruppe neue Ideen stimuliert und weitergeführt werden, die in Einzelgesprächen nicht zu Tage kommen. Gruppen sind weiters aufgrund des kollektiven Wissensstandes leistungsfähiger als Einzelpersonen. Außerdem haben Teilnehmer*innen an Gruppendiskussionen den Vorteil, dass sie zwischen aktiver und passiver Teilnahme wechseln können (vgl. ebd.:13).

In der Fachliteratur wird empfohlen, zu einer bestimmten Fragestellung mehrere Fokusgruppen (ca. drei bis fünf) durchzuführen, um mehrschichtige und breitere Antworten bzw. Meinungen zu erhalten (vgl. ebd.:10), dies wurde von den Autorinnen der vorliegenden Arbeit berücksichtigt und so durchgeführt.

2.2.1 Entwicklungen in der Steiermark

Am 29. Jänner 2019 fand mit der*dem Geschäftsführer*in der sozialen Einrichtung in der Steiermark ein Erstgespräch mit Regina Höllerbauer zum Abklären der gegenseitigen Vorstellungen und Zielsetzungen statt, eine Kooperation wurde mündlich vereinbart. Im Zuge dieses Gespräches wurde besprochen, dass der*die Geschäftsführer*in Mitarbeiter*innen

unterschiedlicher Handlungsfelder zu einer Teilnahme an der Gruppendiskussion einlädt und einen gemeinsamen Termin koordiniert. Er wurde darauf hingewiesen, dass eine Anzahl von fünf bis acht Personen für die Fokusgruppe ideal wäre und, dass es im Sinne einer Vielfalt an Meinungen von Vorteil wäre, Mitarbeiter*innen mit unterschiedlichen beruflichen Erfahrungen sowie verschiedenen Grundausbildungen zum Gespräch einzuladen.

Eine erste Gruppendiskussion mit sechs Teilnehmer*innen der Bereiche Geflüchtetenhilfe, Streetwork, Schulsozialarbeit, Kindergarten- und Schulassistenten sowie der Notschlafstelle fand am 14. Februar 2019 in einem Besprechungsraum der Organisation statt. Im Anschluss an dieses Gespräch wurde eine erste Analyse der Daten durchgeführt und es wurden aus Themenbereichen, die lediglich oberflächlich angeschnitten wurden, neue Detailfragen weiterentwickelt, welche bei einem zweiten Treffen am 13. März 2019 besprochen wurden. Am Ende dieses zweiten Gespräches wurde außerdem das weitere Vorgehen der Gruppe mit dem Ziel, tatsächlich eine genannte Idee umzusetzen, besprochen und eine erste grobe Aufgabenverteilung fand statt. Parallel dazu wurde intensive Literaturrecherche zum Thema Diskriminierung, antidiskriminierende Arbeit und Einzelsetting durch die Autorinnen betrieben (vgl. FT 11-22).

2.2.2 Entwicklungen in Oberösterreich

Ein freier Träger der oberösterreichischen Kinder- und Jugendhilfe meldete uns zurück, dass er sich zum Jahresziel die intensive Beschäftigung mit dem Themenbereich „Diversität und Gender“ gesetzt und grundsätzlich Interesse an einer Zusammenarbeit habe, sich jedoch von der Projektgruppe einen konkreten Vorschlag hinsichtlich der Projektplanung und des Themas wünsche, um dann eine Kooperation zu diskutieren. Um im Sinne von Action Research vorzugehen und die Entwicklungen in der Steiermark nicht außer Acht zu lassen, einigte man sich darauf, mit Mitarbeiter*innen in Form einer Fokusgruppe ins Gespräch zu gehen, um eine Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung und antidiskriminierende Arbeit zu fördern, um mögliche Bedarfe zu erheben und sie an der Projektplanung selbst zu partizipieren (vgl. EG4; EG5). Das Ansprechen und die Motivation zur Teilnahme der Mitarbeiter*innen erfolgte durch Elisabeth Reiter, MA im Rahmen von persönlichen oder beruflichen Terminen, ein erstes Treffen fand am 18. März 2019 in einem Kaffeehaus in Linz statt, um im gemütlichen Rahmen zu reflektieren. Ein*e Mitarbeiter*in musste aufgrund von Krankheit ihre Teilnahme absagen, drei weitere brachten sich in den Prozess ein. Zwei Mitarbeiter*innen sind aktuell in der Einzelbetreuung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Rahmen der „Vollen Erziehung“² (in Oberösterreich: Angebot Einzelwohnbetreuung) tätig, ein*e weitere Mitarbeiter*in in familiären Betreuungsformen (in Oberösterreich: IN-Betreuung), sie begleiten Jugendliche und junge Erwachsene auf dem Weg in die Selbstständigkeit. Zwei der

² Die Kinder- und Jugendhilfe genehmigt Erziehungshilfen in Form von „Unterstützung der Erziehung“ oder „Volle Erziehung“ durch eine Vereinbarung mit den Obsorgeberechtigten (zumeist Kindeseltern) oder auf Grundlage gerichtlicher Verfügung. Können die Kinder und Jugendlichen nicht im elterlichen Haushalt wohnen bleiben, erfolgt eine Fremdunterbringung in (teil-)stationären Einrichtungen (oder ähnlichen Angeboten, z.B. Einzelwohnbetreuung). Die Pflege und Erziehung (ein Teilbereich der Obsorge) wird an die Kinder- und Jugendhilfe übergeben und in weiterer Folge werden die Träger mit der Ausübung beauftragt (vgl. Oö. KJHG 2014: §43 Abs 1 und Abs 2).

Teilnehmer*innen verfügen über eine sozialpädagogische Grundausbildung, ein*e Teilnehmer*in ist aktuell in Ausbildung zum*zur Sozialpädagog*in (vgl. GD3).

Im Gespräch wurden erste Bedarfe erhoben, Erfahrungen ausgetauscht und zum Thema Diskriminierung diskutiert, die Bereitschaft an weiteren Treffen und eine Mitarbeit an konkreten möglichen Projekten, die sich im Zuge des Bachelorprojekts ergeben, geklärt (vgl. GD3).

Parallel dazu erfolgte laufend ein Austausch mit der zuständigen Bereichsleitung, die sich um die konkrete Ausführung bezüglich des Jahresziels des Trägers angenommen hat, um sie über die Entwicklungen zu informieren und mögliche weitere gemeinsame Schritte hinsichtlich des Projekts zu planen (vgl. EG6; EG7).

2.3 Datenauswertung

Zur Auswertung der gesammelten Daten wurde die strukturgeleitete Textanalyse nach Auer-Voigtländer und Schmid verwendet, da sich diese Methode zur Auswertung von qualitativ erhobenen Daten eignet, welche strukturiert mittels Interviews erhoben wurden (vgl. Auer-Voigtländer/Schmid 2017:130).

Der erste Schritt des mehrteiligen Auswertungsprozesses ist es, eine Auswertungsmatrix zu erstellen. Dabei wird ausgehend von den verwendeten Interviewleitfäden in der ersten Spalte jeder Zeile eine Fragestellung oder ein Themenkomplex eingesetzt und jede weitere Spalte der Tabelle soll einem Interview entsprechen (vgl. ebd.:132-133). Da wir die Daten mittels Gruppendiskussionen erhoben haben, wurde jeder*m Gesprächspartner*in eine Spalte in der Tabelle zugeordnet. Nach dem Eintragen der Ergebnisse werden der Tabelle zwei weitere Spalten hinzugefügt: In der ersten Spalte werden die wesentlichen Zeilenaussagen zusammengefasst, in der zweiten können Auffälligkeiten und Anmerkungen notiert werden (vgl. ebd.:133). Der erste konkrete Auswertungsschritt erfolgt in der Bearbeitung der einzelnen Zeilen bzw. Kategorien und dem Zusammenfassen der Zeilen- oder Kategoriennaussage. Der zweite Schritt des Auswertens besteht darin, die Auffälligkeiten auf Abweichungen vom Erwarteten hin zu untersuchen und Interpretationen über vermutete tieferliegende Inhalte zu erstellen (vgl. ebd.:134).

Die Beschriftung der Auswertungsmatrix für die vorliegende Bachelorarbeit erfolgte in den Spalten alphabetisch, in den Zeilen numerisch.

3 Diskriminierung und antidiskriminierende Arbeit

Regina Höllerbauer

Da es zahlreiche unterschiedliche Definitionen von Diskriminierung gibt, wird in diesem Abschnitt der Arbeit die Definition angegeben, auf die sich die Projektgruppe „Diversity matters“ geeinigt hat. Außerdem werden die Formen von Diskriminierung und meine Beschreibung bzw. mein Verständnis von antidiskriminierender Arbeit in diesem Teil vorgestellt. Im Unterkapitel 3.4 werden die ersten Forschungsergebnisse dargelegt.

3.1 Definitionen von Diskriminierung

Vom Begriff Diskriminierung gibt es viele verschiedene Definitionen. Beispielsweise wird in der Soziologie von Diskriminierung gesprochen, wenn aus dem Handeln Einzelner Nachteile für andere entstehen, weil sie diese aufgrund wahrgenommener oder zugeschriebener Merkmale als ungleich bzw. minderwertig sehen (vgl. Pates/Schmidt/Karawanskij 2010:27). Aus juristischer Sicht handelt es sich um Diskriminierung, wenn eine „ungleiche Behandlung ohne sachlichen Grund“ vorliegt oder wenn eine „Herabwürdigung wegen eines wesentlichen, nicht oder nur schwer aufgebaren Identitätsmerkmals der betreffenden Person“ stattfindet (vgl. ebd.).

Melter (2015:9) versteht Diskriminierung als „Ungleichbehandlung von sozial hergestellten Gruppen“.

Für diese Arbeit wird Diskriminierung als Benachteiligung bzw. Herabsetzung von Menschen nach Maßgabe bestimmter Wertvorstellungen / Vorurteile / Assoziationen im Zusammenhang mit bestimmten Merkmalen verstanden. Zu diesen Merkmalen zählen beispielsweise Sprache, Religion, Behinderung, Weltanschauung, Geschlecht, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung und Alter (vgl. Antidiskriminierungsstelle Steiermark 2019).

3.2 Formen bzw. Ebenen von Diskriminierung

Diskriminierung kann auf drei unterschiedlichen Ebenen erfolgen. Von individueller Diskriminierung wird gesprochen, wenn einzelne Personen andere Personen aufgrund bestimmter Merkmale benachteiligen (beispielsweise eine sexistische Bemerkung). Strukturelle Diskriminierung liegt vor, wenn Menschen nicht dieselben Chancen innerhalb der Gesellschaft erhalten, weil sie ein bestimmtes Merkmal aufweisen oder ihnen das Merkmal zugeschrieben wird (beispielsweise Verwaltungsvorschriften, Gesetze, usw.). Diskriminierung auf gesamtgesellschaftlicher Ebene bedeutet, dass im Alltag sowie in diversen Medien Klischees und Zuschreibungen aufgrund bestimmter Merkmale (z.B. „Männer denken analytisch“) nach wie vor reproduziert und somit aufrechterhalten werden (vgl. ebd.).

3.3 Theoretische Annäherung zum Begriff „antidiskriminierende Arbeit“

Ausgehend von der oben angeführten Definition bzw. meinem Verständnis von Diskriminierung werde ich mich in diesem Abschnitt dem Begriff „antidiskriminierende Arbeit“ zuerst theoretisch von zwei Seiten nähern, bevor das dieser Arbeit zugrundeliegende Verständnis offengelegt wird. Zuerst wird der Anti-Bias-Ansatz vorgestellt, anschließend wird die Antidiskriminierungspädagogik beschrieben.

3.3.1 Der Anti-Bias-Ansatz

Der Begriff „Bias“ stammt aus dem Englischen und kann mit „Vorurteil“, „Befangenheit“ oder auch „Schieflage“ übersetzt werden. Diese Möglichkeiten der Übersetzung des Wortes „Bias“ beinhalten bereits mehrere Ebenen der Diskriminierung, da mit dem Begriff „Vorurteil“ meist die individuelle Ebene assoziiert wird, das Wort „Schieflage“ allerdings auf gesellschaftliche Ungleichheitsmechanismen hinweist. Mit dem Vorwort „Anti“ wird der aktive Aspekt des Ansatzes in den Mittelpunkt gerückt (vgl. Trisch 2014:39).

Der Anti-Bias-Ansatz wurde ursprünglich in den USA von Louise Derman-Sparks für die frühkindliche Bildung in der Kleinkindpädagogik entwickelt. Dieser Ansatz wurde von Valerie Batts für die Erwachsenenbildung weiterkonzipiert und fand nach dem Ende der Apartheid eine hohe Anwendung in Südafrika. Mitte der 1990er Jahre wurde der Anti-Bias-Ansatz im Zuge eines Projektes in Deutschland bekannt und von dort aus in andere mitteleuropäische Länder getragen (vgl. ebd.:40-41).

Obwohl der Anti-Bias-Ansatz für die Anwendung in der Kleinkindpädagogik konzipiert wurde, können die vier grundlegenden Ziele des Ansatzes auf die Arbeit mit allen Menschen in jeglichen Kontexten übertragen werden. Diese Leitziele sind:

- Durch eine Stärkung der Ich-Identität und Gruppenidentität(en) soll das Selbstbewusstsein aufgebaut werden.
- Empathie und ein Wohlfühlen mit Unterschieden sollen entwickelt werden.
- Kritisches Denken soll gefördert und unterstützt werden, damit diskriminierende Mechanismen erkannt werden.
- Gegen Ungerechtigkeiten soll aktiv vorgegangen werden (vgl. ebd.:44).

Eine Erweiterung dieser Basis-Ziele findet sich bei Bettina Schmidt (2009:69; zit. n. Trisch 2014:45), welche die Ziele wie folgt definiert:

„Mit der Anregung von (Lern-)Prozessen hinsichtlich der Themen Differenzierung, Macht und Diskriminierung verfolgt der Anti-Bias-Ansatz das Ziel, Menschen durch Sensibilisierung zur Veränderung diskriminierender Verhältnisse anzuregen“.

Über die Ziele hinausgehend beinhaltet der Anti-Bias-Ansatz folgende Grundannahmen:

- Alle Menschen machen Erfahrungen mit Diskriminierung.
- Jeder Mensch hat Vorurteile. Das Anti-Bias-Konzept hat nicht den Anspruch, Vorurteile vollständig abzubauen, sondern hat zum Ziel, sich der eigenen Vorurteile bewusst zu werden.
- Alle Formen von Diskriminierung müssen thematisiert werden und unter dem Blickwinkel der Intersektionalität betrachtet werden. Intersektionalität bedeutet, dass Überschneidungen unterschiedlicher Formen von Diskriminierung in den Blick genommen und miteinander verknüpft gedacht werden.
- Die unterschiedlichen Ebenen der Diskriminierung (individuell, strukturell, gesamtgesellschaftlich) werden im Anti-Bias-Ansatz hervorgehoben.
- Ein besonderes Modell der Diskriminierung kommt zur Anwendung, das den Aspekt der Macht beinhaltet. Das Modell geht davon aus, dass es für das Auftreten von Diskriminierung zwei Voraussetzungen – nämlich Differenzierungen und Macht – braucht. Von zentraler Bedeutung ist es in diesem Modell, dass die Aspekte Differenzierung, Macht und Diskriminierung in einen gesellschaftlichen und globalen Rahmen eingebettet sind, woraus sich Wechselwirkungen ergeben.
- Eine Auseinandersetzung mit verinnerlichten Machtverhältnissen sowohl bezüglich Dominanz als auch hinsichtlich Unterdrückung findet statt.
- Eine wesentliche Rolle spielt die Handlungsorientierung – der Anti-Bias-Ansatz ruft explizit zur Handlung auf (vgl. ebd.:46-53).



Abbildung 1: Diskriminierungsmodell (Schmidt 2009:82; zit. n. Fleischer/ Lorenz 2012:5).

In der Sozialen Arbeit spielt der Anti-Bias-Ansatz deshalb eine besondere Rolle, da die Anforderungen an die Soziale Arbeit hinsichtlich des Reflektierens von Diskriminierungen, des bewussten Umgangs mit Macht und des Begegnens zunehmender Ambivalenzen komplex sind und der Ansatz eine Möglichkeit darstellt, langfristig an einer diversitätswissenbewussten Einstellung arbeiten zu können (vgl. Fleischer/Lorenz 2012: 1).

3.3.2 Antidiskriminierungspädagogik

Antidiskriminierungspädagogik versteht sich als Strategie, sich aktiv gegen ungleiche gesellschaftliche Verhältnisse und Diskriminierung zu stellen sowie sich mit Vielfalt, Akzeptanz, Chancengleichheit und Partizipation auseinander zu setzen. In der Antidiskriminierungspädagogik werden unterschiedliche bereits bestehende Konzepte (beispielsweise Inklusionspädagogik und vorurteilsbewusste Pädagogik) miteinander verknüpft (vgl. Pates et.al. 2010:101).

Grundprämissen der Antidiskriminierungspädagogik sind:

- Diskriminierung betrifft alle und ist kein Minderheitenproblem.
- Diskriminierung muss im Kontext der gesamten Gesellschaft betrachtet und vor allem gedacht werden.
- Die Perspektive der Privilegien der Nichtbetroffenen soll mitgedacht werden.
- Die Mehrdimensionalität von Diskriminierung und Identität soll erkannt werden.
- Nicht-Diskriminierung soll als Grundhaltung und Leitprinzip in allen Bereichen des Alltags ständige Anwendung finden (vgl. ebd.:101-102).

Basierend auf diesen Grundprämissen verfolgt das Konzept der Antidiskriminierungspädagogik folgende Ziele:

- Sensibilität für Ungerechtigkeiten, Privilegien und Ausschluss soll sich entwickeln.
- Diskriminierende Mechanismen sollen analysiert und verstanden werden.
- Wissen über Hintergründe und Entwicklungen unterschiedlicher Diskriminierungen soll vermittelt werden.
- Das Sprechen über Diskriminierung und Benachteiligungen soll enttabuisiert werden.
- Die Selbstreflexion der eigenen Einbindung in Machtverhältnisse und der eigenen Vorurteile bzw. diskriminierenden Einstellungen oder Handlungen soll angeregt werden.
- Ein respektvoller, akzeptierender Umgang mit Verschiedenheit soll gefördert werden.
- Jede*r soll darin bestärkt werden, ein positives Selbstbild zu entwickeln, um in erster Linie sich selbst und in weiterer Folge seine Mitmenschen respektieren zu können.
- Jede*r soll dazu ermutigt werden, sich für die Rechte Benachteiligter einzusetzen.
- Handlungskompetenzen im Vorgehen gegen Diskriminierung sollen gestärkt werden (vgl. ebd.:103-106).

3.3.3 Definition von antidiskriminierender Arbeit

Ausgehend von einer Kombination der dargelegten theoretischen Grundlagen bedeutet antidiskriminierende Arbeit für das Arbeitspaar Regina Höllerbauer und Elisabeth Reiter, MA, sich einerseits für einen respektvollen Umgang mit Vielfalt einzusetzen und andererseits ein entschiedenes Eintreten gegen Diskriminierung und Herabwürdigung von Menschen (vgl. Pates et.al. 2010:103).

3.4 Erfahrungen mit Diskriminierung im Alltag von Sozialarbeitenden

Obwohl von den Gesprächspartner*innen in den durchgeführten Gruppendiskussionen zahlreiche Beispiele geschildert wurden, in denen diskriminierendes Verhalten beobachtet werden konnte, zeigte sich im Verlauf der Gespräche mehrmals eine Unsicherheit darüber, wo Diskriminierung beginnt bzw. wo die Grenze zwischen anderen Formen der Benachteiligung oder Herabwürdigung wie beispielsweise Mobbing und Diskriminierung ist (vgl. G10 und O26). Bei den miterlebten Situationen kristallisierten sich folgende unterschiedliche Kategorien heraus: Sowohl Klient*innen als auch Fachkräfte können einerseits Opfer von Diskriminierung werden und andererseits selbst diskriminierendes Verhalten zeigen. Eine wesentliche Rolle spielen die Empfindungen, die sich bei Sozialarbeitenden in beschriebenen Situationen einstellen.

3.4.1 Klient*innen als Opfer oder Täter*innen

In der täglichen Arbeit mit Klient*innen Sozialer Arbeit kann von Fachkräften laut Angaben der Gesprächspartner*innen vorwiegend beobachtet werden, dass die Nutzer*innen Opfer von individueller oder struktureller Diskriminierung werden. Des Weiteren kann in Betreuungssituationen miterlebt werden, dass Nutzer*innen Sozialer Arbeit von gesamtgesellschaftlicher Diskriminierung betroffen sind. Dies zeigt sich beispielsweise daran, dass aufgrund der Kombination mehrerer Merkmale (Hautfarbe, Alter, Fortbewegungsmittel, Zeit des Spazierganges) auf den Aufenthaltsstatus als Asylwerber*in geschlossen wird und sich daraus Benachteiligungen ergeben (vgl. B3).

Auf individueller Ebene können Diskriminierungen aufgrund der Herkunft, der ökonomischen Verhältnisse, des Körpergewichtes sowie aufgrund der sexuellen Orientierung beobachtet werden (vgl. B4, C4 und E4). In Bezug auf Diskriminierung infolge der Herkunft handelt es sich bei beobachtetem herabwürdigendem Verhalten nicht nur um Diskriminierung ausgehend von Österreicher*innen gegenüber Personen aus anderen Herkunftsländern, auch unter Geflüchteten und Migrant*innen kommt es zwischen verschiedenen Völkern oder Volksgruppen zu gegenseitigen Abwertungen und Ausgrenzungen (vgl. B5). Allgemein wird von Fachkräften bemerkt, dass die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe (z.B. im Jugendkulturbereich oder bzgl. des präferierten Musikgeschmacks) als Grund für Herabwürdigungen und Benachteiligungen auf zwischenmenschlicher Ebene fungiert (vgl. G4).

In struktureller Hinsicht werden beispielsweise die Fragebögen, die aus gesetzlichen Vorschriften heraus für Gäste in der Notschlafstelle auszufüllen sind, bestimmte Maßnahmen des Arbeitsmarktservice oder auch das steiermärkische Behindertengesetz als Diskriminierung der Klient*innen gesehen (vgl. C4 und G4). Bei den Fragebögen, die in Notschlafstellen auszufüllen sind, stellt die verpflichtende Angabe eines Geschlechtes immer wieder eine Problematik dar, da sich sowohl intersexuelle als auch transsexuelle Menschen unter den Gästen der Notschlafstelle befinden. Diese Kategorisierung führt in weiterer Folge zur Einteilung der Schlafplätze, woraus sich ebenso Herausforderungen für Menschen ergeben, die sich nicht einem bestimmten Geschlecht zugehörig fühlen. Diese Schwierigkeiten führen dazu, dass sich die Betroffenen herabgesetzt und entwürdigt fühlen (vgl. C4). Bezüglich des steiermärkischen Behindertengesetzes sehen die befragten Gesprächspartner*innen aufgrund der verwendeten Bezeichnung eine strukturelle Diskriminierung. Vor allem die Tatsache, dass dasselbe Gesetz in anderen Bundesländern beispielsweise „Chancengleichheitsgesetz“ oder „Gleichbehandlungsgesetz“ heißt, stellt nach Ansicht der Gesprächspartner*innen eine Herabwürdigung der Menschen mit Behinderung in der Steiermark dar, weil durch die Verwendung dieses Wortes der Fokus auf die Einschränkung und nicht auf die Chancen gelegt wird (vgl. G4).

Der Ausschluss aus der Gesellschaft, entstanden beispielsweise durch eine Arbeitslosigkeit, aus welcher sich in weiterer Folge eine Wohnungslosigkeit ergibt, ist laut den Praktiker*innen mit einer Diskriminierung gleichzusetzen, da es sich um eine Herabwürdigung der gesamten Person als „nicht leistungsfähiges Mitglied der Gesellschaft“ handelt (vgl. C3).

Sozialarbeitende erleben in der beruflichen Praxis allerdings auch mit, dass ihre Klient*innen selbst diskriminierendes Verhalten zeigen. Im Vordergrund steht dabei die Feindlichkeit anderen Kulturen gegenüber. Dies bezieht sich – wie bereits oben erwähnt – nicht nur auf unterschiedliche Herkunft, sondern auch auf Jugendkulturgruppen (vgl. G5). Auch sexistisches Verhalten männlicher Klienten Frauen gegenüber kann von Fachkräften beobachtet werden (vgl. C5). Eine zentrale Rolle im diskriminierenden Verhalten unter Klient*innen spielt auch das Herabsetzen anderer aufgrund des In-Anspruch-Nehmens der Leistungen Sozialer Arbeit. So kann das Aufsuchen der Schulsozialarbeiter*innen einen Grund für eine Abwertung durch Klassenkolleg*innen darstellen (vgl. D5).

3.4.2 Fachkräfte als Opfer oder Täter*innen

Fachkräfte machen im beruflichen Alltag ebenso die Erfahrung, dass sie selbst Opfer von Diskriminierung werden. Dies zeigt sich in unterschiedlichen Ausprägungen und reicht von Jobabsagen aufgrund von Tätowierungen oder der familiären Situation (vgl. K22 und L22) bis hin zu Abwertungen aufgrund des Geschlechtes durch männliche Klienten (vgl. B5). Einen wesentlichen Aspekt nimmt vor allem hinsichtlich der Absage bei Bewerbungen die Rückmeldung der Arbeitgeber*innen ein, da eine Diskriminierung nur als solche erkannt werden kann, wenn offen mit den wahren Gründen einer Nicht-Einstellung umgegangen wird (vgl. M22).

Diskriminierung von Seiten der Sozialarbeitenden spielt eine zentrale Rolle in der Praxis, auch Fachkräfte zeigen diskriminierendes Verhalten. Diskriminierung wird dabei von Sozialarbeitenden auch als Machtmissbrauch und Paternalismus der Sozialen Arbeit verstanden, wenn „*wir es besser wissen*“ als Nutzer*innen oder „*wir den Druck erhöhen müssen und den Geldhahn abdrehen*“ (vgl. O24).

„Die Frage is nämlich, wo wir söwa diskriminierendes Verhalten zagen, wir san nämlich Menschen“ (G10).

3.4.3 Zeug*innen-Perspektive und Empfindungen

Sozialarbeitende haben den Eindruck, dass Diskriminierung als Thema im Alltag stets präsent ist, allerdings herrscht die Meinung, dass es kaum bis gar nicht aufgegriffen wird, bis „etwas passiert“ oder jemand sich persönlich engagiert (vgl. N24 und Q24).

Das Miterleben von Situationen, in denen diskriminierendes Verhalten gezeigt wird, macht Fachkräfte oft wütend, aber auch Trauer, Hilflosigkeit, Verständnislosigkeit und Verzweiflung kommen in den Sozialarbeitenden auf (vgl. C6, D6, E6 und F6). Bei manchen Fachkräften kommt in beobachteten Situationen ein kämpferischer Anteil zum Vorschein, der dazu führt, dass aktiv und vehement gegen Benachteiligungen und Herabwürdigungen vorgegangen wird (vgl. G6), wieder andere reagieren mit Körperempfindungen, wie beispielsweise Übelkeit.

„... werde ich Zeuge, kommt mir das Kotzen“ (Q24).

Eine besondere Herausforderung stellt es für Sozialarbeitende dar, wenn sich die Diskriminierung nicht als solche erkennen lässt (beispielsweise bei unbegründeten Absagen auf Bewerbungen) und deshalb nicht darauf reagiert werden kann (vgl. M22):

„und des is doppelt und dreifach schlimm, nämlich, weil du's net als Diskriminierung wahrnimmst“ (M22).

4 Umgang mit Diskriminierung in der Praxis

Regina Höllerbauer und Elisabeth Reiter, MA

In diesem Teil der Arbeit wird beschrieben, wie Fachkräfte in Situationen, in denen sie diskriminierendes Verhalten miterlebt haben, reagierten bzw. welche Handlungsstrategien und Ideen zum Umgang mit Diskriminierung vorhanden sind. Außerdem werden Möglichkeiten dargelegt, wie Klient*innen Sozialer Arbeit selbst gegen Diskriminierungen vorgehen können. Weiters wird aufgezeigt, wo Sozialarbeitende sich mehr Methodik wünschen, um antidiskriminierende Arbeit leisten zu können und was Fachkräfte daran hindert, gegen Diskriminierung vorzugehen. Abschließend wird auf das Spezifikum „Gendern“ eingegangen, da dies mehrfach in den durchgeführten Gruppendiskussionen von Gesprächspartner*innen thematisiert wurde.

4.1 Bereits erprobte Handlungsstrategien sowie allgemeine Ideen zum Umgang mit Diskriminierung

Regina Höllerbauer

Die Gesprächspartner*innen haben im Laufe ihrer beruflichen Praxis schon eine Vielzahl an Handlungsstrategien im Umgang mit Diskriminierung erprobt. Diese und zudem weitere, noch nicht angewandte Ideen zum Entgegentreten gegen die unterschiedlichen Formen der Diskriminierung werden im Folgenden beschrieben.

4.1.1 Ideen gegen individuelle Diskriminierung

Um individueller Diskriminierung entgegen zu wirken, hat es sich in mehreren Berufsfeldern bewährt, ein vorhandenes Gruppensetting aufzulösen und das Gespräch mit den einzelnen Beteiligten zu suchen (vgl. C7). Weiters haben sich Beratung, Informationen sowie Aufklärung über Fakten bzw. Sachargumente und „Fake News“ (= falsche Informationen, beispielsweise „alle Geflüchteten bekommen von der Caritas kostenlos ein Smartphone zur Verfügung gestellt“) sowie das Anregen zum Perspektivenwechsel bewährt (vgl. G7 und D7). Zudem kann das Anbieten gemeinsamer Gesprächsrunden oder auch das klare Setzen einer Grenze mit der Bitte, bei sich zu bleiben und bestimmte Äußerungen zu unterlassen, in bestimmten Situationen hilfreich sein (vgl. C7). Teilweise wird das Ignorieren bestimmter Wünsche (z.B. beim Fest der Völker einen nach ethnischen Gruppen getrennten Kochplatz) als hilfreich erlebt, da dadurch persönliche Begegnungen ermöglicht bzw. initiiert werden und im Zuge persönlicher Begegnungen Vorurteile abgebaut werden können, da konkrete, persönliche Bilder entstehen und nicht nur die eigenen Vorstellungen darüber vorhanden sind, wie Menschen mit bestimmten Merkmalen sind (vgl. B7, E9 und J12).

Wichtig erachtet wird im Umgang mit Diskriminierung, dass die Fachkräfte klar Stellung gegen das diskriminierende Verhalten beziehen. Das beinhaltet u.a. das dezidierte Ansprechen und Benennen von Grenzüberschreitungen. Teilweise wird ebenso das gezielte Vorgehen mittels einer Strafanzeige gegen gravierende Formen der Diskriminierung für sinnvoll erachtet (vgl. J12). Außerdem wird es für hilfreich gehalten, über den Ursprung der Vorurteile ins Gespräch zu kommen und selbst sprachliche Sensibilität zu leben, indem bewusst darauf geachtet wird, geschlechtergerecht zu sprechen und ebenso in anderen Themenfeldern Ausdrücke sensibel anzuwenden. Als Beispiel wurde die unterschiedliche Konnotation der Begriffe „Flüchtling“ vs. „Geflüchtete*r“ angeführt (vgl. K12).

Eine zentrale Bedeutung hat im Hinblick auf das Entgegenwirken gegen individuelle Diskriminierung das Schaffen eines Bewusstseins dafür, wo Fachkräfte selbst diskriminieren bzw. diskriminiert werden. Eine Sensibilisierung für das Thema und den zugrundeliegenden Mechanismen der Diskriminierung sowie eine Auseinandersetzung mit Werten und Normen wird von den befragten Praktiker*innen als essentiell erachtet. Dabei ist es nötig, sowohl mit Opfern, Täter*innen als auch Zeug*innen reflexiv zu arbeiten, um Diskriminierungen zukünftig zu reduzieren (vgl. N12).

Sozialarbeitende, die nicht nur im Einzelsetting arbeiten, sondern zumindest teilweise mit den Klient*innen in Gruppen tätig sind, können individuelle Diskriminierungen mit Hilfe eines Workshops zum jeweils präsenten Thema bearbeiten (vgl. L12).

Bedeutsam zum Entgegenwirken von Diskriminierung scheint der Aufbau bzw. das Stärken des Selbstwertes, da vermutet wird, dass das Herabsetzen von anderen Menschen eine Strategie ist, um sich selbst besser zu stellen und diese Strategie nicht mehr nötig ist, wenn sich Menschen selbst als wertvoll sehen und sich selbst wertschätzen können (vgl. F9).

4.1.2 Ideen gegen strukturelle Diskriminierung

Um gegen strukturelle Diskriminierung vorzugehen, gibt es die Idee, mittels gezielter Aktivitäten in der Öffentlichkeit auf bestehende Missstände bzw. Diskriminierungen aufmerksam zu machen. Die Ideen reichen von Flashmobs im Zuge öffentlicher Veranstaltungen, um vor allem die Ressourcen von benachteiligten Gruppen sichtbar zu machen, über Spruchband-Aktionen in Städten, damit Opfern von Diskriminierung „eine Stimme gegeben werden kann“ bis hin zum Initiieren gezielter Veränderungen (D9). Beispielsweise entstand im Zuge der ersten Gruppendiskussion der große Wunsch, eine Petition zu starten, um eine Umbenennung des steiermärkischen Behindertengesetzes zu initiieren (vgl. G9). Außerdem kann in bestimmten Situationen das Verlassen des diskriminierenden Settings Sinn machen, wenn sich eine Institution beispielsweise wenig einsichtig oder kooperationsbereit zeigt (vgl. G7).

Speziell für das Eintreten gegen strukturelle Diskriminierung wurde von Leah Carola Czollek, Gudrun Perko und Heike Weinbach (2012) ein pädagogisches Training entwickelt, das unter dem Namen „Social Justice und Diversity Training“ bekannt ist. Darin enthalten sind neben den geschichtlichen Entwicklungen ebenso praktische Übungen und Methoden, die sich zum

Anwenden gegen Diskriminierung auf struktureller Ebene eignen. Hauptsächlich zur Anwendung kommt im Zuge des Trainings von Czollek, Perko und Weinbach (2012:13) die Methode „Mahloquet“, die von den Autorinnen entwickelt wurde und welche sowohl als Haltung als auch als dialogische Gesprächsform verstanden werden kann. Hinsichtlich der Einstellung hat die Mahloquet, die ihre Wurzeln in der jüdischen Interpretation hat, den Anspruch, folgenden Prämissen gerecht zu werden:

- Einstellung, dass die Beiträge aller Beteiligten gleich wichtig sind.
- Einstellung, dass jede*r sprechen darf und gehört wird.
- Aufgeben der Phantasie, als einzige*r Recht zu haben.
- Sich-Einlassen auf die anderen Meinungen, um den eigenen Horizont zu erweitern.
- Haltung der De-Hierarchisierung, indem beispielsweise die Teilnehmer*innen für sich als Individuum sprechen und nicht als Vertreter*innen einer Kultur.
- Haltung der Absichtslosigkeit des Handelns, d.h. es geht nicht darum, die anderen Beteiligten von der eigenen Meinung zu überzeugen (vgl. ebd.:52).

Hinsichtlich der dialogischen Gesprächsform weist die Mahloquet folgende Spezifika auf:

- Es geht um ein Miteinander-Sprechen, abseits von moralisierenden Argumentationen.
- Keine Meinung soll zu einer Ideologie erhoben werden.
- Es gibt keine streng vorgegebene Redner*innenreihenfolge.
- Von Fremdzuschreibungen ist abzusehen, stattdessen sollen andere Personen gefragt werden.
- Es geht nicht darum, „alles sagen zu können“, sondern ein reflektiertes Sprechen zu vertiefen.
- Verwenden einer wertschätzenden, nicht diskriminierenden Sprache.
- Die Gefühle anderer Personen sollen einerseits wahrgenommen und andererseits ernstgenommen werden.
- Durch das Einnehmen unterschiedlicher Perspektiven sollen Stereotypen als konstruiert erkannt, aufgebrochen und dekonstruiert werden (vgl. ebd.:51).

4.1.3 Ideen gegen gesamtgesellschaftliche Diskriminierung

Hauptsächlich braucht es – nach Meinung der befragten Fachkräfte – Sensibilisierung und das Schaffen eines Bewusstseins für diskriminierende Mechanismen. Möglichkeiten, das zu tun, sehen Sozialarbeitende einerseits in der eigenen Familie, indem die eigenen Kinder beim Konsumieren von Medien begleitet und zum kritischen Reflektieren angehalten werden (vgl. I 13 und L13) und andererseits indem Öffentlichkeitsarbeit geleistet wird (vgl. P13). Die Öffentlichkeitsarbeit sollte schon in der Schule beginnen, indem Schüler*innen beigebracht wird, wie beispielsweise Petitionen gestartet werden können und sie methodisches Wissen darüber erhalten, wie sie reagieren können, wenn bestimmten Menschen(gruppen) Unrecht getan wird. Außerdem bedarf es im Bildungssystem einer historischen Auseinandersetzung mit bestimmten Formen der Diskriminierung (z.B. Antisemitismus – Israel/Palästina), um die Beweggründe zu erfahren und dann entsprechend darauf reagieren zu können (vgl. O13). Weiters sehen Sozialarbeitende die Möglichkeit, mittels Leserbriefen, der Teilnahme an

Demonstrationen oder dem Stellungbeziehen bei Gesetzesbegutachtungen gesamtgesellschaftlicher Diskriminierung entgegen wirken zu können (vgl. J13).

4.1.4 Empowerment, Partizipation und praktische Tipps von Fachkräften an Nutzer*innen

Zentrale Grundpfeiler der Sozialen Arbeit stellen die Ansätze Empowerment und Partizipation dar, diese sind auch im Ethikkodex der Sozialen Arbeit verankert (vgl. IFSW 2019). Speziell in der Arbeit mit Opfern von Diskriminierung spielen diese Prämissen nach Ansicht der Autorin eine wesentliche Rolle, da auch im Vorgehen gegen diskriminierende Mechanismen diese Eckpfeiler der Sozialen Arbeit weiterhin zum Tragen kommen sollten. Aus diesem Grund werden diese Konzepte an dieser Stelle kurz erläutert, um anschließend mittels weiterer Forschungsergebnisse aufzuzeigen, welche Handlungsoptionen Nutzer*innen Sozialer Arbeit aus Sicht der Sozialarbeitenden haben, um gegen Diskriminierung vorzugehen.

Der Begriff Empowerment lässt sich wörtlich mit „Selbstbefähigung“, „Selbstbemächtigung“ sowie „Stärkung von Eigenmacht und Autonomie“ übersetzen und bezeichnet Entwicklungsprozesse, in denen Menschen die Kraft entfalten, die sie benötigen, um ein subjektiv besseres Leben meistern zu können (vgl. Herriger 2014:13). Die Entstehung des Empowerment-Ansatzes ist eng mit dem Wandel des defizitorientierten Bildes von Klient*innen verbunden (vgl. ebd.:64). Das Konzept beinhaltet folgende zentrale Leitmotive:

- Das Vertrauen in die Fähigkeit der Klient*innen zu Selbstgestaltung und gelingender Organisation ihres Lebens.
- Die Akzeptanz des Eigensinns der Klient*innen und den Respekt vor allen möglichen – auch unkonventionellen – Lebensentwürfen.
- Das Respektieren der „eigenen Wege“ und der „eigenen Zeit“ der Klient*innen, abseits von Expert*innen vorgegebenen Hilfe- und Zeitplänen.
- Den Verzicht auf vorschnelle Expert*innenurteile über die Definition von Problemen, Lösungen und über die Standards des „richtigen Lebens“.
- Die Orientierung an der Zukunft, nicht an der von Misserfolgen geprägten Vergangenheit der Klient*innen.
- Die Orientierung an den unveräußerlichen Freiheitsrechten aller Menschen und ein parteiliches Eintreten für Selbstbestimmung und soziale Gerechtigkeit (vgl. ebd.:72-79).

Die Einstellung, die dem Konzept des Empowerment zugrunde liegt, wird durch das hier angeführte Zitat von Paul Claudel (zit. n. ebd.:7) anschaulich vermittelt:

„Nichts kann den Menschen mehr stärken als das Vertrauen, das man ihm entgegenbringt.“

Im Österreichischen Wörterbuch (2012:524) wird das Wort „Partizipation“ mit „Teilnahme“, „das Beteiligtsein“ übersetzt. Im Ethikkodex der Sozialen Arbeit ist festgehalten, dass Sozialarbeiter*innen das Recht der Klient*innen auf Beteiligung fördern sollen. Es heißt dort (IFSW 2019) wörtlich:

„Sozialarbeiter/-innen sollen die volle Miteinbeziehung und Beteiligung der Menschen fördern, die ihre Dienste nutzen, auf eine Art und Weise, dass diese hinsichtlich aller Aspekte der ihr Leben betreffenden Entscheidungen und Handlungen befähigt werden.“

Diese Beteiligung umfasst nach dem Verständnis der Autorin nicht bloß die Einbeziehung in die Prozesse der unmittelbaren Einzelfallhilfe, sondern auch das Beteiligen von Klient*innen am Entgegenwirken von Diskriminierung und benachteiligenden oder herabwürdigenden Mechanismen.

Nutzer*innen selbst können in Situationen, in denen sie Opfer struktureller Diskriminierung werden, Beschwerde einlegen, Leserbriefe schreiben oder Medien einbeziehen (vgl. L14). Außerdem können Klient*innen, die sich in ähnlichen Problemlagen befinden, sich solidarisieren, um Ungerechtigkeiten aufzuzeigen und aktiv dagegen vorzugehen (vgl. K13). Weiters ermutigen die Praktiker*innen Nutzer*innen dazu, ihre wirklichen Wünsche, Empfindungen und Bedürfnisse auch Sozialarbeitenden gegenüber ehrlich zu äußern, damit nicht Lösungen für Probleme gesucht werden, die für die Klient*innen möglicherweise nicht relevant sind (vgl. I14). Zudem können Nutzer*innen Sozialarbeitende als Unterstützer*innen im Vorgehen gegen Diskriminierung hinzuziehen, wenn das nötig ist (vgl. O14).

Grundsätzlich sehen Sozialarbeitende, dass es eine andere Bedeutung hat, ob Fachkräfte oder Betroffene selbst auf diskriminierende Mechanismen oder Ungerechtigkeiten aufmerksam machen. Den Gesprächspartner*innen erscheint es wesentlich, dass Nutzer*innen die Erfahrung machen, dass sie selbstwirksam sein können und ebenso, dass sie im Bedarfsfall Unterstützung erhalten.

„wenn ich die Erfahrung mache, dass ich diskriminiert werde und für mich eingestanden wird, sehe, was es bewirkt, kann ich diese Erfahrung nutzen und sie weitergeben“ (vgl. Q12).

4.2 Lücken in der Methodik

Elisabeth Reiter, MA

Wie sich im oben ausgeführten Abschnitt zeigt, sind den Praktiker*innen schon zahlreiche Methoden bekannt, um Diskriminierung entgegen zu wirken, die sich im beruflichen Alltag bewährt haben. Dennoch kommt es ebenso zu Situationen, in denen sich die Fachkräfte weitere Methoden oder Tools wünschen, um kompetent auf Herabwürdigung oder Benachteiligung reagieren zu können. Besonders herausfordernd für Sozialarbeitende ist es, wenn sie selbst Opfer von Diskriminierung werden. Konkret wurde der Wunsch nach Handlungsoptionen geäußert, die zur Anwendung gebracht werden können, wenn männliche Klienten Mitarbeiterinnen gegenüber abwertend in Bezug auf das Geschlecht agieren (vgl. C9). Wichtig erscheint den Praktiker*innen ebenfalls das Erweitern der rhetorischen Fähigkeiten – sowohl in Bezug auf die eigenen verbalen Reaktionsmöglichkeiten in Gesprächssituationen mit grenzüberschreitenden Menschen als auch hinsichtlich der sprachlichen Selbstverteidigungs-Kenntnisse der Betroffenen. Im selben Zuge wird es als

bedeutsam erachtet, dass das „aktive Zuhören“³ kontinuierlich trainiert wird, um einem Gegenüber mit völlig konträren Ansichten dennoch wertschätzend und akzeptierend begegnen zu können (vgl. D9).

Außerdem besteht der Wunsch nach Materialien für die Selbstwert-Stärkung erwachsener Klient*innen im Rahmen Sozialer Arbeit. Es ist in diesem Bereich nach Meinung der Fachkräfte ausreichend Material (z.B. Ermutigung, Stärken fördern usw.) für Kinder und Jugendliche vorhanden, für Erwachsene fehlen diesbezügliche Tools, die eingesetzt werden können, um mit erwachsenen Klient*innen am Respekt und der Wertschätzung für sich selbst arbeiten zu können (vgl. ebd.).

Weiters erachten Sozialarbeitende es als wesentlich, dass der Selbstreflexion und der Auseinandersetzung mit eigenen diskriminierenden Verhaltens- bzw. Denkmustern ein besonderer Stellenwert im beruflichen Alltag eingeräumt wird, damit eine Wachsamkeit für das Wahrnehmen von Situationen, in denen Menschen benachteiligt werden, entwickelt wird und Diskriminierungen von Fachkräften ausgehend reduziert werden. Bedeutend im Alltag erscheint den Fachkräften in diesem Zusammenhang das Konzept der Zivilcourage (vgl. B9 und L21). Der Begriff „Zivilcourage“ (auch „Bürgermut“) bezeichnet keine Technik oder Verhaltensweise, sondern eine Charaktereigenschaft. Bürgermut zeichnet sich dadurch aus, dass aktiv und gewaltfrei für humane und demokratische Grundsätze eingetreten wird (vgl. Singer 2003:29-32).

Zudem wurde der Wunsch danach geäußert, Projekte gemeinsam mit Betroffenen (z.B. Geflüchteten, Zeitzeug*innen etc.) zu planen und umzusetzen, damit persönliche Begegnungen ermöglicht werden und sich „Türen öffnen“ (vgl. E9).

Anzumerken gilt, dass von allen befragten Sozialarbeitenden konkrete Wünsche geäußert haben, die ins aktive Tun gehen. Obwohl die Fragestellung dies offen ließ, wurden von den Gesprächspartner*innen hier keine fehlenden Rahmenbedingungen erwähnt (vgl. H8).

4.3 Hindernisse, öffentlich Stellung zu beziehen

Elisabeth Reiter, MA

Von den Gesprächspartner*innen wurden auch Thematiken angesprochen, die ein aktives Vorgehen gegen Diskriminierung verhindern können. Bei den Hindernissen handelt es sich ausschließlich um Schwierigkeiten gegen das Einschreiten aufgrund struktureller oder gesamtgesellschaftlicher Benachteiligungen, bezüglich des Vorgehens gegen individuelle Diskriminierung sind keine Hemmnisse seitens der befragten Fachkräfte angesprochen worden.

³ Aktives Zuhören nach Rogers bedeutet „zu versuchen, sich in den Gesprächspartner [sic!] einzufühlen, beim Gespräch mitzudenken, dem Gesprächspartner [sic!] Aufmerksamkeit und Interesse entgegenzubringen“ (Knill 2001).

Besonders von Personen in Leitungspositionen wurde mehrfach genannt, dass die Angst vorhanden ist, dass sich ein Engagement negativ auf die Institution auswirken könnte, da durch das öffentliche Beziehen einer klaren Position eine exponierte Stellung eingenommen wird, die für Fördergeber*innen den Anlass zum Einstellen von Finanzierungen darstellen könnte. Ein Hemmnis für das aktive Eintreten vor allem gegen gesamtgesellschaftliche Diskriminierung ist der Wunsch sozialer Organisationen, politisch unabhängig zu bleiben. Dies ist immer wieder ein Grund dafür, dass das Einnehmen eines politischen Standpunktes auch dann vermieden wird, wenn das bedeutet, nicht tatkräftig gegen die öffentliche Benachteiligung bestimmter Menschen vorzugehen (vgl. J13, J20 und P25).

Hervorzuheben ist an dieser Stelle, dass bei Mitarbeiter*innen, die nicht in der Leitungsebene tätig sind, die Meinungen stark divergieren. Während es unter diesen Mitarbeiter*innen auf der einen Seite die Meinung gibt, sie vertreten auch außerhalb der Dienstzeit die gesamte Organisation und sich diesbezüglich Gedanken zum öffentlichen Auftreten im Rahmen von Demonstrationen oder zu Aktivitäten wie beispielsweise dem Verfassen von Leserbriefen machen (vgl. K20), gibt es andererseits ebenso Mitarbeiter*innen, die beim Engagement als Privatperson keinen Bezug zur Institution herstellen (vgl. L20).

Für Mitarbeiter*innen sozialer Organisationen kann es weiters ein Hemmnis für das aktive Vorgehen gegen Diskriminierung darstellen, wenn es Einschränkungen seitens einzelner Führungskräfte oder der Organisation gibt. Beispielsweise werden Solidarisierungen von Fachkräften mit Betroffenen zuweilen mit den Worten „du bist zu nah dran, das kann man so nicht sehen“ abgetan (vgl. N25). Hinderlich ist es für Sozialarbeitende ebenso, wenn Einrichtungen selbst bei strukturell oder gesamtgesellschaftlich bedingten Verstößen von Menschen- oder Kinderrechten versuchen, diese mit wenig Aufsehen der Öffentlichkeit abzuwenden (vgl. O25).

Auffällig ist, dass sich die von den Gesprächspartner*innen erwähnten Hindernisse und Hemmungen in erster Linie auf ihre Rolle als Mitarbeiter*in beziehen und nur wenige auf ihre Handlungsoptionen als Privatperson eingehen (vgl. Q25). Bemerkenswert erscheint an dieser Stelle, dass sich Sozialarbeitende, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit in der Öffentlichkeit aktiv in Erscheinung treten, dennoch privat aus dem gesellschaftlichen Leben zurückziehen, wenn Wohnort und Arbeitsort ident sind (vgl. I19).

4.4 Die geschlechtergerechte Sprache in der Praxis

Elisabeth Reiter, MA

Einen besonderen Stellenwert nahm in den Gruppendiskussionen die Thematik der geschlechtergerechten Sprache, das Gendern, ein. Damit ist das schriftliche und verbale Benennen der Geschlechtsidentitäten weiblich, männlich, intersexuell und transsexuell mittels Verwendung von Doppelnennungen oder neutraler Begriffe, Verwenden des Binnen-I oder Anwendung einer Schreibweise mit „Sternchen“ oder „Underline“ gemeint. Eine geschlechtergerechte oder geschlechtersensible Sprache hat die Ziele, die unterschiedlichen

Geschlechteridentitäten angemessen und gleichwertig darzustellen sowie Diskriminierungen oder Stereotypen abzubauen (vgl. Abdul-Hussain 2014). Anhand dieses Begriffes wurde seitens der Fachkräfte einerseits aufgezeigt, dass Sprache Wirklichkeiten schafft und dass es andererseits wichtig ist, das Konzept und die Entstehung dieser sprachlichen Achtsamkeit basierend auf dem Anpassen von Schreibweisen oder sprachlichen Formulierungen zu verstehen (vgl. I23, K23 und L23). Obwohl die Sozialarbeitenden durchwegs den Anspruch daran haben, konsequent eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden (vgl. K23), scheint es noch genügend Potenzial im Umsetzen der dieser Thematik zugrunde liegenden Einstellung zu geben, wie folgendes Zitat zeigt:

„Wann gehen wir endlich dazu über, das zu leben und nicht nur zu schreiben?“ (J23).

Bemerkenswert hierbei ist, dass eine der befragten Sozialpädagoginnen artikuliert, strikt eine geschlechtergerechte Sprache anwenden zu wollen und selbst über sich sagte, sie sei

„ein Pädagoge, wie jeder andere auch“ (vgl. M23).

5 Leitmotive und Rahmenbedingungen für antidiskriminierende Arbeit

Elisabeth Reiter, MA

In einer ersten Auseinandersetzung stellte sich die Frage, welche Rahmenbedingungen aus der Sicht der Fachkräfte wichtig sind, um antidiskriminierend tätig zu werden. Im weiteren Forschungsprozess stellte sich heraus, dass die Leitmotive und Motivation, um sich aktiv gegen Diskriminierung zu positionieren, nicht rein an Rahmenbedingungen festgemacht werden können. Sozialarbeitende gaben in den Diskursen unterschiedliche Hindernisse an, nicht antidiskriminierend zu arbeiten, nahmen jedoch auch Bezug auf den sozialpolitischen Auftrag der Sozialen Arbeit, die persönliche Haltung und Engagement sowie Professionalität und andere Rahmenbedingungen, die beispielsweise durch Organisationen und/oder unsere Gesellschaft geschaffen werden sollten, um in diesem Bereich aktiver werden zu können. Die Ergebnisse aus den Fokusgruppen werden im folgenden Abschnitt näher beleuchtet.

5.1 Rolle der Grundausbildung

Fachkräfte sehen die Tätigkeit im Sozialbereich selbst als gesellschaftspolitischen Auftrag, beispielsweise durch die Arbeit mit Randgruppen, das Einstehen für andere Menschen oder die Begleitung zu Behörden et cetera (vgl. J11). Das Grundverständnis Sozialer Arbeit als Sprachrohr für benachteiligte Menschen zu wirken, ihnen Gehör zu verschaffen und antidiskriminierend tätig zu werden, sollte schon vor Ausbildungsbeginn im Bewusstsein der Studierenden verankert sein (vgl. O11), dies setzt eine gewisse persönliche Haltung bereits vor Ausbildungsbeginn voraus.

Großes Augenmerk in den Ausbildungen liegt auf gesetzlichen Bestimmungen, Förderanträgen und Projektbeschreibungen sowie der verschiedenen Aufträge der Sozialen Arbeit (vgl. I11, J11, K11 und N11). Auffällig ist, dass Themen, wie Inklusion, Diversität in den Ausbildungen eher theoretisch behandelt wurden, jedoch weniger im Hinblick auf den beruflichen Alltag und individuelle Situationen (vgl. I17, J17 und K17). Fachkräfte werden geschult, Nutzer*innen zu unterstützen, sich im System zurechtzufinden, sich daran anzupassen, jedoch weniger, wie gemeinsam mit ihnen etwas an der aktuellen gesamtgesellschaftlichen Situation geändert werden kann oder wie auf Missstände aufmerksam gemacht werden könnte. Hierbei wird im Rahmen der Grundausbildung auf zuständige Stellen, beispielsweise die Bewohner*innenvertretung, die Fachaufsicht etc. verwiesen (vgl. P11). Zudem scheint die oberflächliche Auseinandersetzung mit diesen Themenbereichen zu bewirken, dass jede*r Studierende eigene Schlüsse und Aufträge daraus ableitet, welche in weiterer Folge eher unausgesprochen bleiben und vorwiegend in die Bereiche des persönlichen Engagements und die persönliche professionelle Haltung einfließen (vgl. N11). Eine gemeinsame Reflexion, die über die theoretische Beschäftigung mit dem Thema hinausgeht und die Praxis miteinbezieht, fehlt in den Grundausbildungen oftmals.

Auffällig ist, dass vor allem in Bezug auf das Angebot von Fort- und Weiterbildungen im Bereich der antidiskriminierenden Arbeit in den Fokusgruppen, vorwiegend die Thematik Gender aufgegriffen wurde (vgl. I18, J18 und K18).

5.1.1 Grundausbildungen der Sozialarbeitenden

Um einen Einblick in die unterschiedlichen Grundausbildungen der Gesprächspartner*innen zu ermöglichen und ihre Ausführungen zu kontextualisieren, werden diese kurz vorgestellt und auf deren Curricula im Hinblick auf die Befassung mit Themen wie Antidiskriminierung, Inklusion, Diversität und Gender, dem sozialpolitischen Auftrag der Sozialen Arbeit, Ethik und rechtlichen Bestimmungen analysiert.

Die Teilnehmer*innen der Fokusgruppe in Oberösterreich absolvierten allesamt den Lehrgang „Akademische*r sozialpädagogische*r Fachbetreuer*in“ an der Fachhochschule Oberösterreich, Campus Linz (vgl. GD3). Dieser setzt seinen Ausbildungsschwerpunkt neben der Befassung mit Grundlagen der Sozialpädagogik, auf die spezifischen Bedingungen der Tätigkeit im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe. Bei näherer Betrachtung des Curriculums fällt auf, dass den Bereichen „rechtliche und institutionelle Grundlagen“ und „Ethik in der Sozialpädagogik“ eigene Lehrveranstaltungen zukommen, während andere genannte Themen darin nicht aufscheinen. Es bleibt offen, ob und in welchem Umfang diese behandelt werden. Auffällig ist, dass eine eigene Lehrveranstaltung zu „Gruppenarbeit“ abgehalten wird, das Einzelsetting nicht erwähnt, möglicherweise aber in „Individualpädagogik“ behandelt wird (vgl. Fachhochschule Oberösterreich 2019).

Einige Gesprächspartner*innen in der Steiermark absolvierten das Bachelorstudium für Pädagogik an der Universität Graz – Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft (vgl. GD1 und GD2). Aus dem Curriculum geht nicht hervor, dass sich Studierende mit „internationaler und interkultureller Pädagogik“ sowie „Grundlagen der Frauen- und Geschlechterforschung“ auseinandersetzen, die genannten Themengebiete werden nicht explizit angeführt (vgl. Universität Graz – Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft 2019a). Die Universität Graz – Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft verfolgt den Anspruch in der „Forschung und Entwicklung, theoretische Erkenntnisse zu gewinnen und zugleich einen bildungspraktischen Nutzen zu stiften“ und gibt im Bereich Forschung mehr Einblick in die Befassung mit Themen, wie: „Partizipation und Gestaltung der Gesellschaft, Inklusion und Diversität, Migration und soziale Exklusion, soziale Probleme und Ungleichheiten“ (vgl. Universität Graz – Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft 2019b).

Das Kolleg der Bildungsanstalt für Sozialpädagogik fokussiert sich auf die Befähigung der Studierenden, durch Vermittlung von „Berufsgesinnung, Berufswissen und Berufskönnen, Erziehungs-, Entwicklungs-, Integrations- und Beratungsaufgaben im sozialpädagogischen Berufsfeld zu erfüllen“. Durch Auseinandersetzung mit der Frage nach dem Sinn, sowie sozialen und ethischen Werten und der religiösen Dimension des Lebens sowie mit „politischen Prozessen auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene“ u.v.m, sollen

Studierende eine „verantwortungsvolle Haltung für demokratische Prozesse, das friedliche Zusammenleben unter Berücksichtigung von Interkulturalität und Diversität sowie für Umwelt und ökologisches Gleichgewicht“ entwickeln und ihr erworbenes umfassendes und pädagogisch vernetztes Wissen in Verbindung mit ihren beruflichen Erfahrungen und ihrer persönlichen Lebenssituation reflektiert einsetzen (vgl. Kolleg für Sozialpädagogik Augustinum 2017).

Der Bachelorstudiengang Soziale Arbeit der Fachhochschule St. Pölten, der von den beiden Autorinnen der vorliegenden Bachelorarbeit besucht wird, gliedert sich in sechs Modulbereiche, u.a. „Inklusion / All different but equal“. Das Modul „professionelle Entwicklung“ befasst sich mit der historischen Entwicklung der Profession der Sozialen Arbeit und „leitet Studierende an, Entwürfe professionellen Handelns der Sozialen Arbeit zu gestalten und anzuwenden“. In „Methoden, Diagnostik und Inklusionsberatung“ werden Instrumente ressourcen- und stärkenorientierter, partizipativer Diagnostik „sozialen Kapitals und Lebenslagen“ vermittelt und analysiert. „Diversität und Internationalisierung“ zielt darauf ab, dass Studierende „transkulturelle Kompetenzen und ein Diversitätsbewusstsein“ entwickeln, sie erhalten einen Überblick gesellschaftlicher Entwicklungstrends und lernen, dieses Wissen auf den beruflichen Alltag zu beziehen. Die verschiedenen Module werden durch Lehrveranstaltungen, wie „Dokumentation und Reflexion eigener professioneller Entwicklung“, „Diversität und Gesellschaft – Studienreise“, „Philosophisch begründete Ethik und berufsethische Reflexion“, sowie „Diversität, Kulturdimensionen und Rechtsordnung“, „Sozialpolitik aus verschiedener Sicht“ und vielen anderen abgehalten (vgl. Fachhochschule St. Pölten o.A.).

5.1.2 Sozialpolitischer Auftrag der Sozialen Arbeit

Ein*e Teilnehmer*in in Ausbildung zur sozialpädagogischen Fachkraft in der Kinder- und Jugendhilfe erwähnt in Bezug auf die Motivation für antidiskriminierende Arbeit die Auseinandersetzung mit Staub-Bernasconis Ausführungen zur Profession der Sozialen Arbeit im Rahmen ihres*seines Studiums (vgl. N11) und brachte dabei den sozialpolitischen Auftrag als ein Leitmotiv für antidiskriminierende Arbeit ein. Staub-Bernasconi (2009:10-11, zit. n. Eckstein/Gharwal 2016:16) sieht die Menschenrechte als relevante Bezugsgröße im Bereich der Sozialen Arbeit, die Antworten auf Situationen der Machtlosigkeit und gesellschaftliche Ungerechtigkeiten geben. Menschenrechte sollen dazu dienen, Unterdrückung und Repression zu mindern.

Sozialpolitik soll Demokratie und Frieden bewahren, Kriminalität verhindern und Fundamentalismen überflüssig machen. Dahinter stehen die Annahmen, dass sozialpolitische Interventionen eine soziale Wirkung haben und dem „Standardkonzept gleichheitsorientierter Normalität, dessen Abweichungen Interventionen begründen“ (Opielka 2007:35).

Die Profession basiert auf einem gesellschaftlichen Auftrag und der Vorstellung von sozialer Gerechtigkeit und „hat somit auch sozialpolitisch richtungsweisend zu agieren“. Auf der Ebene der Nutzer*innen bedeutet dies eine Unterstützung, um besser mit der sie umgebenden sozialen Umwelt zurechtzukommen und ihren Lebensentwurf zu verfolgen. Auf

gesellschaftlicher Ebene setzen wir uns das Ziel, sozialen Wandel zu fördern, der psychische, physische, wirtschaftliche, kulturelle und soziale Bedürfnisse befriedigt und die Entfaltung ermöglicht – ein Spagat zwischen Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen und größtmöglicher Autonomie. Soziale Arbeit versteht sich einerseits als Leistung der Gesellschaft, andererseits als Ausdruck ihrer Solidarität und findet sich zwischen Hilfe und Kontrolle wieder (vgl. OBDS 2017).

Staub-Bernasconi (2006:21-24) erweitert das Doppelmandat: Neben den Aufträgen zwischen der Gesellschaft (den Organisationen) und denen der Nutzer*innen stellt die Soziale Arbeit als Profession selbst gewisse Aufträge an die Disziplin selbst:

erstes Mandat	Hilfe und Kontrolle	Staat, Gesellschaft
zweites Mandat	Wünsche, Bedürfnisse,	Nutzer*innen
drittes Mandat	Wissenschaft, ethische Basis, Berufskodex, Menschenrechte, soziale Gerechtigkeit	Profession: Soziale Arbeit, Sozialarbeitende

Abbildung 2: Tripelmandat, Reiter (2019), eigene Darstellung (vgl. Staub-Bernasconi 2006:21-24).

Einige Ausbildungsstätten vermitteln im Zuge der Beschäftigung mit dem Tripelmandat, dass die einzelnen Mandate unterschiedliches Gewicht hätten und Sozialarbeitende sich auf den Auftrag fokussieren sollen, Nutzer*innen zu unterstützen, sich im vorhandenen System zurechtzufinden. Sie rufen weniger zu aktiver, kritischer Sozialarbeit auf, um etwas am Vorhandenen zu ändern und alle Menschen teilhaben zu lassen (vgl. P11). Dies zeigt sich durch den Verweis der Zuständigkeiten:

*„In Ausbildungen wird viel vermittelt, wie Nutzer*innen sich im System zurechtfinden, wie wir sie unterstützen können, jedoch weniger, wie wir gemeinsam etwas verändern können, auf Missstände aufmerksam machen können o.ä. – als wären wir nicht zuständig, da es Stellen wie z.B. Fachaufsicht, Bewohner*innenvertretung usw. gibt“ (P11).*

5.2 Persönliche professionelle Haltung und persönliches Engagement

Unsere innere Grundeinstellung prägt uns in unserem Handeln und Denken und bildet die Basis für unser Verhalten. Unsere fachliche Haltung in der Sozialen Arbeit basiert somit auf persönlichen Überzeugungen, praktischer Erfahrungen und theoretischem Wissen und ist wichtiger Teil der eigenen Professionalität. Sie dient als „innerer Kompass“, der Orientierung in Entscheidungsprozessen im Alltag gibt (vgl. Herwig-Lempp/Schwabe 2002:475-488).

Die Auseinandersetzung mit Haltung (Latein: Habitus), auch Gehabe, führt bis in die Antike zurück. Der Terminus kann nicht eindeutig eingegrenzt und abgesteckt werden und wird oftmals mit ähnlichen Begriffen, wie Selbstverständnis und Identität in Verbindung gebracht, was eine Annäherung durch theoretische Annahmen und unterschiedliche Begrifflichkeiten nötig macht:

- Philosophische Diskussionen stellen eine verbindliche und neutrale Normativität in Bezug auf konkrete Inhalte des Konzepts Haltung infrage. Widersprüche dienen als Anzeichen für ins Gleichgewicht zu bringende Haltungen, welche jedoch trotz subjektiver Betrachtungsweise nicht beliebig sind. Professionelle Reflexion dient dem Erkennen und Bewältigen dieser Gegensätze, um sie im Weiteren stimmig in der persönlichen Haltung zu einem übergeordneten Ganzen zusammenführen zu können.
- Soziolog*innen sehen Denken und Fühlen als Basis der persönlichen Haltung und nehmen Bezug auf den Einfluss äußerer Umstände auf das Fühlen, Denken und somit die Haltung selbst. Sie betonen die stetige Wandlungsfähigkeit von Haltung: Die bewusste Reflexion sowie die Rückkoppelung in die Praxis sind unabdingbar für die Änderung der eigenen inneren Grundeinstellung (vgl. Schwer/Solzbacher 2014:71).

Die Entwicklung einer professionellen Haltung, die Professionalisierung selbst, ist somit ein lebenslanger Entwicklungsprozess, der weit über die Ausbildung, das angeeignete Fachwissen und die erlernten Fähigkeiten hinaus geht und sich stetig weiterentwickelt (vgl. ebd.).

Müller (o.A., zit. n. Düring/Krause 2011:218) geht in Bezug auf die professionelle Haltung davon aus,

„dass es ein klassisches Modell des Verhältnisses von Fachwissen und Berufsmoral gibt, welches das fachliche Selbstverständnis ... geprägt hat. Dieses Modell unterstellt, dass sittliches Engagement, Einsatzbereitschaft für Menschen in Not, Bereitschaft, sie als Person zu achten und nicht für irgendwelche Zwecke zu funktionalisieren, Bereitschaft, gesellschaftliches Unrecht nicht einfach hinzunehmen etc., dass all dies als sittliche Haltung zusammengefasst, das ein Bein ausmacht“

auf dem Sozialarbeitende stehen.

Die Ausführungen der Literatur im Hinblick auf Professionalität und Haltung, fassen die Erläuterungen der Sozialarbeitenden in Bezug auf die Rahmenbedingungen und Leit motive, um antidiskriminierend tätig zu werden, prägnant zusammen. Neben dem allgemeinen sozialpolitischen Auftrag der Sozialen Arbeit und gewissen Rahmenbedingungen, die Organisationen schaffen können, ist die persönliche Haltung und persönliches Engagement von enormer Bedeutung, um für andere Menschen, die Diskriminierung erfahren, einzustehen und diese nicht schweigend hinzunehmen. Die eigene Haltung, das Ausmaß und Motive des persönlichen Einsatzes und innere Faktoren können nur schwer gemessen werden bzw. von Außenstehenden festgemacht werden und unterliegen meist einer Interpretation aus dem Verhalten der Agierenden. Aus diesem Grund sind eine laufende Reflexion der eigenen Werte und Normen, der Beweggründe für die berufliche Tätigkeit im Sozialbereich, neben der Auseinandersetzung mit dem (sozialpolitischen) Auftrag der Sozialen Arbeit grundlegend, um gezielt antidiskriminierend tätig zu werden (vgl. B9, C9, O11, N12, O12, O15, J21, L21, J23, N24 und P24).

5.3 Rolle und Haltung der Organisation

Haltung bildet sich auf Basis persönlicher und beruflicher Erfahrungen von Mitarbeiter*innen. Um diese nicht rein im Individuellen und Beliebigen zu verorten und die Verantwortung dafür und den Einfluss darauf nicht alleine im persönlichen und im Ausbildungskontext anzusiedeln, wird im folgenden Abschnitt die Rolle der Organisation näher betrachtet, die in Diskursen in den Fokusgruppen in Bezug auf die Rahmenbedingungen für antidiskriminierende Arbeit unterstrichen wurde.

Zeller (2006, zit. n. Staub-Bernasconi 2017) kritisiert die Zeitressourcen und die Vorgehensweise von Organisationen hinsichtlich der Beschäftigung mit „berufsethischen Konflikten“ die stark in Verbindung mit Haltung gebracht werden können:

„In den Einrichtungen der Sozialen Arbeit werden berufsethische Konflikte wenig diskutiert, wenn sie überhaupt als solche wahrgenommen werden. Sondern man verlässt sich in seinem Berufsalltag [...] auf ein altbewährtes methodisches Instrumentarium oder einfach auf seinen Bauch. Alles andere ist reiner Luxus, den man sich ausnahmsweise vielleicht einmal in einer Supervision leistet.“

Fachkräfte wünschen sich engagierte Führungskräfte, die anhand von „Lernen am Modell“⁴ eine gewisse Kultur in der Organisation einziehen lassen, die Mitarbeiter*innen motiviert, sich zu beteiligen und aktiv zu werden. Eine bewusste Auseinandersetzung mit der Profession der Sozialen Arbeit selbst sowie ihrem Auftrag und dem persönlichen Verständnis einer jeden einzelnen Fachkraft erfordert zeitliche und personelle Ressourcen, Freiräume und Anstöße durch Leitungspersonen, wie auch Außenstehende (vgl. I15, J15, K15, L15, N15, O15 und P15). Besonders die Information und Bewusstseinsbildung der einzelnen Mitarbeiter*innen sind in einer Organisation wichtig und soll von Führungskräften gefördert werden, da sie sonst im beruflichen Alltag untergehen kann (vgl. O15).

Das Thema Haltung stellt sich in Organisationen unausweichlich: Auch wenn nicht explizit an der Grundhaltung des Trägers gearbeitet wird, wird täglich durch Entscheidungen und Kommunikation eine gewisse Einstellung ersichtlich. Inwieweit Theorie und gelebte Praxis übereinstimmen, bleibt offen. Im Rahmen der Forschung zeigte sich, wie stark die persönliche Haltung von Führungskräften unter anderem die freigemachten Ressourcen beeinflusst: Mitarbeiter*innen wurde für die Diskussion beispielsweise Arbeitszeit eingeräumt.

Austausch und Vernetzung auch außerhalb der eigenen Organisation und über die Grenzen des eigenen Handlungsfeldes und der Sozialen Arbeit hinaus sollen mehr Raum in der beruflichen Praxis finden:

⁴ „Bezeichnung für einen kognitiven Lernprozess, der vorliegt, wenn ein Individuum als Folge der Beobachtung des Verhaltens anderer Individuen sowie der darauffolgenden Konsequenzen sich neue Verhaltensweisen aneignet oder schon bestehende Verhaltensmuster weitgehend verändert“ (Stangl 2019).

*„jede*r arbeitet immer für sich, doch eigentlich sind wir Teil des Ganzen, sollten uns alle zusammentun, einander einbinden, auch Nicht-Sozialarbeiter*innen, einfach die ganze Gesellschaft“ (P15).*

5.3.1 Diversität in der Personalentwicklung

Grundsätzlich sehen Fachkräfte Diversität im Hinblick auf die Personalauswahl der Organisationen als fruchtbar und gewinnbringend an, sei es im Hinblick auf das Alter, die ethnische und soziale Herkunft etc. (vgl. O16 und P16). Die befragten Gesprächspartner*innen sehen jedoch die Gefahr, dass Personen auf einzelne Merkmale reduziert und Mitarbeiter*innen nur aufgrund eines bestimmten Merkmales eingestellt werden, um Quoten zu erfüllen oder ähnliches.

„Wir gehen jetzt alle zu ihr und fragen sie“ (I16).

Es erscheint wichtig, dass den jeweiligen Job die Person bekommt, die am besten dafür geeignet ist und entsprechende Qualifikationen mitbringt (vgl. I16, J16 und K16). Diversität soll nicht an äußeren Merkmalen festgemacht werden, jeder Mensch ist individuell und diese Vielfalt soll genutzt werden. Authentizität und Echtheit erscheinen ausschlaggebend und Diversität sollte breiter gesehen werden, nämlich im Aufbrechen von Klischees anhand eines Diversitätsbewusstseins. Als Beispiel wurden die typischen Bilder von Streetworker*innen und Sozialarbeiter*innen genannt (vgl. K16 und L16).

Besonders in der sozialpädagogischen Landschaft in Oberösterreich ist es gelebte Praxis, Menschen mit unterschiedlichsten Ausbildungen als Sozialpädagog*innen einzustellen, was eine große Herausforderung darstellt. Einerseits ist es gewinnbringend, da unterschiedliche Perspektiven in das Team einfließen, andererseits stellt sich die Frage, ob die Organisation und Kolleg*innen dann zuständig wären, Basics zu vermitteln, ein gemeinsames Verständnis zu schaffen und die sozialpädagogische Betreuung in ihren Grundzügen zu erklären, vor allem da die (zeitlichen) Ressourcen für eine entsprechende Einschulung nicht vorhanden sind (vgl. O16).

6 Resümee und Ausblick

Regina Höllerbauer und Elisabeth Reiter, MA

Die durchgeführte Forschung bestätigte die Vorannahme der Autorinnen, dass Fachkräfte, die in unterschiedlichen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit tätig sind, bestimmte Rahmenbedingungen brauchen, um antidiskriminierende Arbeit in ihrem beruflichen Alltag leisten zu können. Eine der nötigen Voraussetzungen ist das in den jeweiligen Grundausbildungen vermittelte Grundverständnis des gesellschaftspolitischen Auftrages der Sozialen Arbeit, welchem teils eine große Rolle in der Ausbildung zukommt, teils allerdings nur oberflächlich thematisiert wird. Weiters bilden das persönliche Engagement sowie die Haltung der Organisation die Basis für antidiskriminierende Arbeit.

Widerlegt wurde durch die Forschung die Vorannahme von Regina Höllerbauer und Elisabeth Reiter, MA, dass Sozialarbeitende, die im Einzelsetting tätig sind, spezielle Methoden für die antidiskriminierende Arbeit benötigen, welche sich von Übungen in Workshops unterscheiden. Bei den Fachkräften sind vielfältige Handlungsoptionen für das Eintreten gegen Benachteiligung und Herabwürdigung aufgrund bestimmter Merkmale vorhanden. Zwar gibt es in der Methodik einige Lücken, es lässt sich aus den Forschungsergebnissen nicht schlussfolgern, dass es im Einzelsetting ausschließlich spezielle Übungen braucht. Teilweise wird von den Sozialarbeitenden das aktive Tun im 1:1-Kontext mit den Klient*innen bevorzugt, um die diskriminierende Thematik in Ruhe besprechen und bearbeiten zu können.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Sozialarbeitende im Einzelsetting bereits zahlreiche konkrete Strategien für das Eintreten gegen alle Formen der Diskriminierung anwenden und zudem weitere Ideen haben, um diskriminierenden Verhaltensweisen auf individueller, struktureller und gesamtgesellschaftlicher Ebene entgegen zu treten. Insofern konnten mit der durchgeführten Forschung die hauptsächliche Forschungsfrage sowie zwei Unterfragen beantwortet werden. Da außerdem von den befragten Fachkräften aufgezeigt wurde, welche Rahmenbedingungen sie benötigen, um aktiv antidiskriminierende Arbeit leisten zu können, kann auch diese Unterfrage als beantwortet betrachtet werden. Weiters wurden von den Gesprächspartner*innen zahlreiche Beispiele für miterlebte Situationen geschildert, in denen sie diskriminierendes Verhalten wahrgenommen haben, weshalb die Autorinnen die dementsprechende Unterfrage mittels der Forschung als beantwortet sehen.

6.1 Implikationen für die Forschung

Aufgrund der begrenzten zeitlichen Möglichkeiten hinsichtlich der Durchführung der Forschung und der limitierten Anzahl von lediglich zwei Forscherinnen kann diese Forschungsarbeit nur einen kleinen Einblick in die antidiskriminierende Arbeit im Einzelsetting geben. Zu erwähnen ist hierbei, dass nicht aus allen sozialarbeiterischen Handlungsfeldern Fachkräfte an den Gesprächen teilgenommen haben (beispielsweise war niemand aus dem

Handlungsfeld Straffälligkeit oder Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigung anwesend), insofern kann es natürlich sein, dass hieraus Lücken in den Forschungsergebnissen entstanden sind.

Wie oben erwähnt, betrachten wir aufgrund der Ergebnisdarstellung die Haupt-Forschungsfrage sowie die meisten Unterfragen als beantwortet. Offen blieb im Zuge der durchgeführten Gruppendiskussionen allerdings die Frage, was Fachkräfte selbst unter antidiskriminierender Arbeit verstehen. In den Ausführungen der teilnehmenden Sozialarbeitenden wurde nicht thematisiert, welche Definition bzw. welches Verständnis des Begriffes „Antidiskriminierung“ sie haben. Möglicherweise wäre es hilfreich gewesen, diesbezüglich eine explizite Frage in den Leitfaden für die Gruppendiskussionen einzubauen, um dezidierte Antworten dahingehend zu erhalten.

Generell erscheint den Autorinnen in baldiger Zukunft eine nähere Erforschung zu weiteren Themen den 1:1-Kontext mit Klient*innen betreffend sinnvoll, da es diesbezüglich wie im „Stand der Forschung“ angeführt, nur unzureichende Forschung gibt.

Hinsichtlich der antidiskriminierenden Arbeit fehlt es unseres Erachtens an der wissenschaftlichen Erforschung, welche der erprobten Strategien nachhaltigen Erfolg erzielen und welche Rolle unterschiedliche Settings in Bezug auf Wirkungen antidiskriminierender Arbeit (z.B. Einzel- oder Gruppensetting) spielen. Außerdem stellt sich die Frage, inwiefern die konkreten Handlungsoptionen gegen Diskriminierung beispielsweise vom Handlungsfeld oder der Finanzierung der Organisation abhängen.

6.2 Implikationen für die Praxis

Die vorliegende Arbeit zeigt, dass Sozialarbeitende in ihrem beruflichen Alltag häufig und in unterschiedlichen Formen mit diskriminierendem Verhalten und ebensolchen Mechanismen konfrontiert sind. Das berührt die Fachkräfte emotional, weshalb es wichtig erscheint, diese Betroffenheit und die Gründe dafür immer wieder in Interventionen und Supervisionen zu thematisieren.

Aus der durchgeführten Forschung lässt sich weiters ableiten, dass Fachkräfte nicht nur aufgrund des sozialpolitischen Auftrages der Sozialen Arbeit aktiv gegen Diskriminierung vorgehen, sondern, dass es seitens der Organisationen nötig ist, Bedingungen zu schaffen, welche den Mitarbeiter*innen das Eintreten gegen Diskriminierung ermöglichen.

Weiters konnte mit der Forschung aufgezeigt werden, dass noch Lücken in der Methodik zum Umgang mit Diskriminierung bestehen, insofern kann diese Arbeit als Grundlage für das Entwickeln entsprechender Übungen, Seminare, Workshops, Trainings und Tools dienen.

6.2.1 Empfehlungen auf individueller Ebene für Nutzer*innen und Sozialarbeitende

Aus den vorgestellten Forschungsergebnissen lassen sich auf individueller Ebene nachstehende Empfehlungen für Klient*innen ableiten:

Nutzer*innen Sozialer Arbeit werden seitens der befragten Sozialarbeitenden dazu ermutigt, selbst gegen erlebte Diskriminierung einzutreten. Fachkräfte sehen die Möglichkeit für Klient*innen, die Öffentlichkeit auf unterschiedliche Art und Weise auf diskriminierende Mechanismen aufmerksam zu machen (z.B. in Form von Leserbriefen, Einbezug von anderen Medien, usw.) und sich zu solidarisieren, um als größere Gemeinschaft aufzutreten und wahrgenommen zu werden. Weiters lässt sich aufgrund der Ergebnisse die Empfehlung formulieren, dass Klient*innen den Mut fassen sollen, sich mit dieser Thematik auch an Sozialarbeitende zu wenden, damit diese als Unterstützer*innen und/oder Vertreter*innen agieren können.

Nutzer*innen Sozialer Arbeit, welche zumindest zeitweise selbst diskriminierendes Verhalten zeigen, werden durch die vorliegenden Ergebnisse dazu angehalten, selbstkritisch die eigenen Denk- und Verhaltensweisen zu reflektieren und anzupassen.

Für Sozialarbeitende können folgende Handlungsanregungen skizziert werden:

Fachkräfte werden durch die Ergebnisse der Forschung dazu aufgerufen, sich kontinuierlich selbst zu hinterfragen, um sich der eigenen Vorurteile und diskriminierenden Denkmuster bewusst zu werden, diese aufbrechen und dekonstruieren zu können. In weiterer Folge erscheint es wichtig, die Thematik Diskriminierung immer wieder in Interventionen und Supervisionen zu besprechen, da mit dem Miterleben diskriminierender Situationen eine emotionale Betroffenheit einhergeht, welche von den Autorinnen als bearbeitenswert gilt.

6.2.2 Empfehlungen auf struktureller Ebene für soziale Organisationen und Auftraggeber*innen

Soziale Organisationen sind aufgrund der Forschungsergebnisse in erster Linie dazu aufgefordert, zu überprüfen, ob den Mitarbeiter*innen die oben geschilderten Rahmenbedingungen für das Vorgehen gegen Diskriminierung zur Verfügung stehen bzw. in weiterer Folge sind soziale Organisationen dazu angehalten, den Mitarbeiter*innen eventuell fehlende Voraussetzungen zu schaffen. Zudem lässt sich aus den Ergebnissen der Forschung der Ratschlag für soziale Institutionen ableiten, sie sollen immer wieder Impulse seitens der Führungskräfte oder von außenstehenden Forscher*innen oder auch Expert*innen initiieren, um das Auftreten „blinder Flecken“ möglichst zu verhindern und einen Raum zu schaffen, in dem eine bewusste Auseinandersetzung mit so vielschichtigen Themen wie Diskriminierung stattfinden kann. Weiters sind soziale Organisationen dazu angehalten, eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit Machtverhältnissen im Kontext Sozialer Arbeit zu fördern, da der Aspekt Macht eine tragende Rolle im Hinblick auf Diskriminierungen einnimmt.

Auftraggeber*innen, Fördergeber*innen und auch Leiter*innen sozialer Organisationen als Arbeitgeber*innen sind auf Basis der Resultate dazu aufgefordert, mitzudenken, dass

Sozialarbeitende nicht nur Dienstleister*innen sind, sondern sich primär einem Ethikkodex verpflichten, in welchem auch das aktive Vorgehen gegen Auftraggeber*innen usw. verankert ist, wenn aufgrund von Vorschriften Klient*innen benachteiligt werden. Insofern gilt es, das Verhalten von Fachkräften dahingehend nicht ausschließlich als „querulantes“ Verhalten zu klassifizieren, sondern anzuerkennen, dass die Sozialarbeiter*innen den ethischen Grundlagen der Profession entsprechend handeln.

6.2.3 Empfehlungen auf gesamtgesellschaftlicher Ebene für alle Menschen und die Politik

Für die politische Ebene ergeben sich aus der vorliegenden Forschung die Anregungen, sich aktiv für eine bewusste Umsetzung des Diskriminierungsverbotes einzusetzen, um damit das Zeichen zu setzen, dass die gesetzliche Grundlage nicht bloß auf dem Papier besteht, sondern, dass es den verantwortlichen Politiker*innen ein Anliegen ist, dieses auf den Menschenrechten basierende Gesetz tatsächlich umzusetzen und gegen die Benachteiligung und Herabwürdigung von Menschen aufgrund von beliebigen Merkmalen tatkräftig vorzugehen. Außerdem kann aufgrund der Forschungsergebnisse der Wunsch formuliert werden, die Hintergründe von diskriminierenden Mechanismen als Bestandteil in den Lehrplan bereits in der Bildung von Kindern zu verankern, um diskriminierenden Denkmustern, die auf falschen Annahmen beruhen, den Nährboden zu entziehen.

6.3 Persönliche Reflexion

Abschließend werden in diesem Abschnitt die Autorinnen eine kurze persönliche Reflexion der Forschungsarbeit angeben.

6.3.1 Regina Höllerbauer

Für mich bedeutete die Auseinandersetzung mit der Thematik Diskriminierung eine Weiterentwicklung auf mehreren Ebenen:

- Durch das intensive Studium von einschlägiger Literatur und auch die Antworten der Gesprächspartner*innen in den Gruppendiskussionen erweiterte sich mein Wissensstand sowie mein gedanklicher Horizont zu den Feldern Diskriminierung, Diversität und diesen Begriffen zugrunde liegenden Konzepten und Theorien.
- Aufgrund der Beschäftigung mit unterschiedlichen Formen der Diskriminierung und der Suche nach einer für unsere Kleingruppe stimmigen Definition wurde ein Selbstreflexionsprozess angeregt, in dem das Bewusstmachen und Überdenken bzw. Überprüfen meiner eigenen Vorurteile zentral ist.
- Da sich die erste von mir durchgeführte Gruppendiskussion in eine völlig andere Richtung entwickelte als vorher angenommen, wurde ich darin gefordert, meine Fähigkeiten im Trennen von Moderation und inhaltlicher Mitgestaltung zu trainieren.
- Die Wünsche bzw. Ideen der Teilnehmer*innen der Fokusgruppe führten dazu, dass ich mich selbst intensiver mit dem sozialpolitischen Auftrag der Sozialen Arbeit beschäftigten

musste. Dies geht im beruflichen Alltag, in dem der Fokus auf der Arbeit mit den Individuen liegt, ehrlich gestanden oftmals unter.

- Äußerst spannend war das Miterleben der Dynamik in den Fokusgruppen. In der ersten durchgeführten Gruppendiskussion war ich beeindruckt, zu sehen, dass die Teilnehmer*innen auf die ersten zwei Fragen direkt mir antworteten und, dass sich danach ein Gespräch zwischen ihnen über Diskriminierung entwickelte, in dem viel Wertschätzung und Engagement spürbar wurde. Darauf wurde in der zweiten Fokusgruppe schon aufgebaut.

6.3.2 Elisabeth Reiter, MA

Die Entscheidung für meine Teilnahme am Projekt „Diversity matters“ traf ich aufgrund der Offenheit das Thema betreffend und der geplanten Methode der Aktionsforschung. Der Zugang über Partizipation, das gemeinsame Entwickeln mit dem Praxisfeld findet, meines Erachtens nach, (noch) viel zu wenig Raum in der Sozialforschung. Die Herangehensweise, gemeinsam mit Sozialarbeitenden in Form von Fokusgruppen bestimmte Themen zu diskutieren und die Möglichkeit, gemeinsam mit ihnen Methoden entwickeln zu können, motivierten mich, meine eigenen Skills in Bezug auf Forschung auszubauen und ein Produkt (Bachelorarbeit) zu schaffen, das die Trennung von Forschenden und Expert*innen außen vor lässt, gemeinsam erarbeitet wird und in der Praxis Anwendung finden kann. Sozialarbeitende gaben in gewisser Weise die Richtung vor, ihnen wurde Raum gegeben, der oftmals im beruflichen Alltag untergeht – sich als Gruppe zu organisieren, Erfahrungen zu reflektieren und gemeinsam, über die Handlungsfelder hinaus, für ein gemeinsames Ganzes einzustehen.

Das Forschungsprojekt möchte ich als spannend bezeichnen – sich einerseits anhand von Literatur eingehend mit Begriffen und Themenbereichen zu befassen, sie mit der Praxis abzugleichen und die Fokusgruppe nicht zu lenken, sondern ihren Interessen und Anliegen Raum zu geben.

Ich konnte dadurch erfahren, wie sich eine Dynamik, fast schon eine euphorische Stimmung in der Fokusgruppe entwickelte, den Auftrag der Sozialen Arbeit – für andere Menschen einzustehen – über den eigenen Tätigkeitsbereich hinweg wahrzunehmen, sich zu organisieren und aktiv zu werden. Die Teilnehmer*innen planten bereits in der Diskussion unterschiedliche Möglichkeiten, sei es in der Steiermark durch Flashmobs oder in Oberösterreich durch die Forcierung der Förderung politischer Bildung von Nutzer*innen, um sie im Sinne der Ermächtigung und Selbstwirksamkeit zu aktivieren. Leider, wie so oft in Forschungsprojekten für Bachelorarbeiten, gibt es Deadlines, die eingehalten werden müssen, so auch die Abgabefrist, denn eine weitere Auseinandersetzung und Begleitung der Fokusgruppen wäre es absolut wert, ihre weitere Vorgehensweise, Methoden und Ideen auf Papier zu bringen.

Zum Abschluss dieser Bachelorarbeit möchten wir Textzeilen eines Liedes von Depeche Mode (1984, zit. n. Plaggemeier o.A.) einfügen, die für uns in Bezug auf unser Menschsein, unser Zusammenleben, Diskriminierung und Diversity treffender nicht sein könnten:

„People are people, so why should it be,
you and I should get along so awfully?
So we're different colours and we're different creeds
and different people have different needs.
It's obvious you hate me
though I have done nothing wrong.
I've never even met you, so what could I have done?
I can't understand
what makes a man hate another man
help me understand.“

Literatur

Abdul-Hussain, Surur (2014): Gendersensible Sprache.
https://erwachsenenbildung.at/themen/gender_mainstreaming/grundlagen/sprache.php
[Zugriff: 14.04.2019].

Akkaya, Gülcän (2010): Menschenrechte in der Sozialen Arbeit. In: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit: Werkstattheft Menschenrechte, 2010, S. 7-11.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): abgeschlossene Forschung.
http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Forschung/abgeschl_Forschung_1_Seite/abgeschlossene_forschung_node.html;jsessionid=1160E5EAAEE0F1ED353CF56436E54E008.1_cid350 [Zugriff: 14.04.2019].

Antidiskriminierungsstelle der Stadt Salzburg (o.A.): Über uns.
<http://www.antidiskriminierungsstelle-salzburg.at/index.php?id=7> [Zugriff: 14.04.2019].

Antidiskriminierungsstelle Steiermark (2019): Was ist Diskriminierung?
<http://www.antidiskriminierungsstelle.steiermark.at/cms/ziel/72108500/DE/> [Zugriff: 18.03.2019].

Auer-Voigtländer, Katharina/ Schmid, Tom (2017): Strukturgeleitete Textanalyse zur systematischen Arbeit mit umfangreichem qualitativem Datenmaterial. Ein Beitrag zur qualitativen Auswertung vorstrukturierter Datenmaterials. In: Soziales Kapital, Band 18, 2017, S. 130-143.

Bielefeldt, Heiner (2007): Menschenrechte in der Einwanderungsgesellschaft. Plädoyer für einen aufgeklärten Multikulturalismus. Bielefeld: Transcript Verlag.

Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (2019): Antidiskriminierungsstellen.
https://www.oesterreich.gv.at/themen/dokumente_und_recht/gleichbehandlung/4/3/Seite.1860573.html [Zugriff: 14.04.2019].

Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres (2019): Hotline gegen Diskriminierung und Intoleranz. <https://www.bmeia.gv.at/integration/hotline-gegen-diskriminierung/> [Zugriff: 16.04.2019].

Claudel, Paul (o.A.)

Czollek, Leah Carola/ Perko, Gurdun/ Weinbach, Heike (2012): Praxishandbuch Social Justice und Diversity: Theorien, Training, Methoden, Übungen. Weinheim: Verlagsgruppe Beltz.

Der Klagsverband (2018): mit Recht gegen Diskriminierung. <https://awblog.at/der-klagsverband/> [Zugriff: 16.04.2019].

Der Standard (2019): Bedürftigen sollen Spenden von Sozialhilfe abgezogen werden. <https://derstandard.at/2000101396381/Beduerftigen-sollen-Spenden-von-Sozialhilfe-abgezogen-werden> [Zugriff: 15.04.2019].

Depeche Mode (1984): People are People. <https://www.depechemode.de/lyrics/depechemode/people-are-people-2/> [Zugriff: 15.04.2019].

Düring, Diana/ Krause, Hans-Ullrich (2011): Pädagogische Kunst und professionelle Haltungen: Grundsatzfragen, Internationale Gesellschaft für erzieherische Hilfen e.V., Frankfurt am Main.

Eckstein, Nina/ Gharwal, Dunja (2016): Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession in der Praxis. In: Soziales Kapital, Band 16, 2016, S. 15-30.

Fachhochschule Oberösterreich (2019): Akademische/r Sozialpädagogische/r Fachbetreuer/in, FH-Lehrgang. https://www.fh-ooe.at/fileadmin/user_upload/fhooe/studieren/akademie-fuer-weiterbildung/akademischer-sozialpaedagogischer-fachbetreuer/allgemein/docs/fhooe-sf-infoblatt.pdf [Zugriff: 18.04.2019].

Fachhochschule St. Pölten (o.A.): Studieninhalte Bachelor Studiengang Soziale Arbeit. <https://www.fhstp.ac.at/de/studium-weiterbildung/soziales/soziale-arbeit-bachelor/studieninhalte#/> [Zugriff: 18.04.2019].

Fink, Michael (2019): Folder Anti-Diskriminierung, Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen, Stadt Wien. <https://www.wien.gv.at/verwaltung/antidiskriminierung/pdf/folder-antidiskriminierung.pdf> [Zugriff: 13.04.2019].

Fleischer, Eva/ Lorenz, Friederike (2012): Differenz(ierung)en, Macht und Diskriminierung in der Sozialen Arbeit? Neue Perspektiven mit dem Anti-Bias-Ansatz. In: Soziales Kapital, Band 8, 2012, S.1-13.

Galuske, Michael (2004): Der aktivierende Sozialstaat: Konsequenzen für die Soziale Arbeit. http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Der_aktivierende_Sozialstaat_sozialarbeit_GM_HES_D_2004.pdf [Zugriff: 12.04.2019].

Gern, Wolfgang/ Renn, Heribert/ Segbers, Franz (2006): „Es sollte überhaupt kein Armer unter euch sein“ Die Umstrukturierungen des Sozialstaates und die Diakonie. In: Dungs, Susanne/ Gerber, Uwe/ Schmidt, Heinz/ Zitt, Renate (Hrsg.) (2006): Soziale Arbeit und Ethik im 21. Jahrhundert. Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt GmbH, S. 139-156.

Gleichbehandlungsanwaltschaft (2018): Die Aufgaben der Gleichbehandlungsanwaltschaft. <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/aufgaben> [Zugriff: 16.04.2019].

Grigori, Eva (2018): Ollas geht net. Sozialarbeit zwischen individueller Hilfeleistung und kollektiv abwertenden Einstellungen. Wien: ÖGB-Verlag.

Hamm, Brigitte (2003): Menschenrechte. Ein Grundlagenbuch. Opladen: Leske und Budrich.

Herriger, Norbert (2014): Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. 5., erweiterte und aktualisierte Auflage, Stuttgart: Kohlhammer.

Herwig-Lempp, Johannes/ Schwabe, Matthias (2002): Soziale Arbeit. In: Wirsching, Michael/ Scheib, Peter (Hrsg.) (2002): Lehrbuch für Paar- und Familientherapie. Berlin Heidelberg: Springer-Verlag, S. 475-488.

IFSW – Internationaler Verband der Sozialarbeiter (2019): Globale Sozialarbeit. Erklärung ethischer Prinzipien. <https://www.ifsw.org/de/global-social-work-statement-of-ethical-principles/> [Zugriff: 18.03.2019].

Knill, Hildegard (2001): Hören – Hinhören – Zuhören. <http://www.rhetorik.ch/Hoeren/Hoeren.html> [Zugriff: 15.04.2019].

Kleine-Katthöfer, Günter (2001): Grundbausteine Sozialpädagogik, Arbeitsbuch für den Didaktik- und Methodikunterricht. Troisdorf: Bildungsv Verlag Eins.

Kleve, Heiko (2003): Geschichte, Theorie, Arbeitsfelder und Organisationen Sozialer Arbeit, Alice-Salomon-Fachhochschule Berlin, University of Applied Sciences. http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/kleve_2003_sozialarbeit_Reader.pdf [13.03.2019].

Kolleg für Sozialpädagogik Augustinum (2017): Lehrplan des Kolleg für Sozialpädagogik einschließlich Kolleg für Berufstätige, https://www.sozialpaedagogik.augustinum.at/site/assets/files/1651/lehrplan_2017.pdf [Zugriff: 18.04.2019].

Melter, Claus (2015): Diskriminierungs- und rassismuskritische Soziale Arbeit und Bildung. Praktische Herausforderungen, Rahmungen und Reflexionen. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Müller, Burkhard (o.A.)

Neustart (2015): Opferschutzorientierte Täterarbeit. <https://www.neustart.at/at/de/blog/entry/3771> [Zugriff: 15.04.2019].

Opielka, Michael (2007): Soziale Arbeit und Sozialpolitik: Neue Anforderungen an Professionalität in einer Bürgergesellschaft, In: Lallinger, Manfred/ Rieger, Günter (Hrsg.) (2007): Repolitisierung Sozialer Arbeit: Engagiert und professionell, Stuttgart: Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

OBDS – Österreichischer Berufsverband der Sozialen Arbeit (2017): Berufsbild der Sozialen Arbeit. <https://www.obds.at/wp/wp-content/uploads/2018/05/Berufsbild-Sozialarbeit-2017-06-beschlossen.pdf> [Zugriff: 13.04.2019].

Österreichisches Wörterbuch (2012): Schulausgabe. 42., neu bearbeitete Auflage, Wien: öbv.

Pates, Rebecca/ Schmidt, Daniel/ Karawanskij, Susanne (Hrsg.innen) (2010): Antidiskriminierungspädagogik. Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen. 1. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag.

Plaggemeier, Sven (o.A.): People are People. <https://www.depechemode.de/lyrics/depechemode/people-are-people-2/> [Zugriff: 15.04.2019].

Rommelspacher, Birgit (2005): Soziale Arbeit und Menschenrechte. In: Thole, Werner/ Ortman, Friedrich/ Strutwolf, Volkhard (Hrsg.) (2005): Soziale Arbeit im öffentlichen Raum. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 101-111.

Rommelspacher, Birgit (2006): Wie wirkt Diskriminierung? Tagung „Ethik und Behinderung – Vom Paradigmenwechsel zur Praxis der Anerkennung, 12.05.2006, Berlin, Kooperationsveranstaltung mit der Bundesvereinigung Lebenshilfe und der Katholischen Akademie in Berlin, veröffentlicht vom Institut Mensch, Ethik und Wissenschaft: Das gemeinnützige Institut mit der anderen Perspektive, <https://www.imew.de/index.php?id=319> [Zugriff: 14.04.2019].

Salomon, Alice (1983): Charakter ist Schicksal, Lebenserinnerungen. Weinheim und Basel: Verlagsgruppe Beltz.

Schmidt, Bettina (2009): Den Anti-Bias-Ansatz zur Diskussion stellen. Beitrag zur Klärung theoretischer Grundlagen in der Anti-Bias-Arbeit. Oldenburg.

Schulz, Marlen (2012): Quick and easy!? Fokusgruppen in der angewandten Sozialwissenschaft. In: Schulz, Marlen/ Mack, Birgit/ Renn, Ortwin (Hrsg.) (2012): Fokusgruppen in der empirischen Sozialwissenschaft. Von der Konzeption bis zur Auswertung. Wiesbaden, S. 9-22.

Schwer, Christina/ Solzbacher, Claudia (2014): Professionelle pädagogische Haltung: Historische, theoretische und empirische Zugänge zu einem viel strapazierten Begriff, Leipzig: Julius Klinkhardt Verlag.

Singer, Kurt (2003): Zivilcourage wagen. Wie man lernt, sich einzumischen. München: Reinhardt.

Stangl, Werner (2019): Lernen am Modell - Albert Bandura – Modelllernen. <https://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/LERNEN/Modelllernen.shtml> [Zugriff: 12.04.2019].

Staub-Bernasconi, Silvia (2006): Soziale Arbeit: Dienstleistung oder Menschenrechtsprofession? Zum Selbstverständnis Sozialer Arbeit in Deutschland mit einem Seitenblick auf die internationale Diskussionslandschaft. Zürich. <https://www.uni-siegen.de/zpe/projekte/menschenrechte/staubethiklexikonutb.pdf> [Zugriff: 13.04.2019].

Staub-Bernasconi, Silvia (2009): Den Menschen vor dem Würgegriff des Menschen schützen, Menschenrechte und ihre Relevanz für Mandat, Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit. In: SozialAktuell Nr. 7/8, 2009, o.A..

Staub-Bernasconi, Silvia (2017): Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft – auf dem Weg zu kritischer Professionalität: Vom beruflichen Doppel- zum professionellen Tripelmandat – Eckstein der Entwicklung der Sozialen Arbeit als Disziplin und Kritische Profession. https://www.ph-freiburg.de/fileadmin/dateien/zentral/zwh/paedagogische-werkstatt/Sommersemester_2018/Kapitel_Tripelmandat.pdf [Zugriff: 12.04.2019].

Trisch, Oliver (2014): Der Anti-Bias-Ansatz. Beiträge zur theoretischen Fundierung und Professionalisierung der Praxis. Stuttgart: ibidem-Verlag.

Universität Graz – Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft (2019a): Bachelorstudium Pädagogik. https://static.uni-graz.at/fileadmin/urbi-institute/Erziehungs-Bildungswissenschaft/Institut/Texte/UEbersicht_Bachelorstudium_Paedagogik_2016_2017pdf.pdf [Zugriff: 18.04.2019].

Universität Graz – Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft (2019b): Forschen. <https://erziehungs-bildungswissenschaft.uni-graz.at/de/forschen/> [Zugriff: 18.04.2019].

Vereinte Nationen (1948): Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. <https://www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf> [Zugriff: 13.04.2019].

Von Unger, Hella (2014): Partizipative Forschung. Einführung in die Forschungspraxis. Wiesbaden: Springer VS.

Weisser Ring – Verbrechenopferhilfe (2018): Ziele. <http://www.weisser-ring.at/ueberuns/ziele-forderungen-statuten/> [Zugriff: 16.04.2018].

ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit (o.A.): Mission ZARA.
https://www.zara.or.at/de/ueber_ZARA/was_wir_wollen/mission [Zugriff: 15.04.2019].

Zeller, Susanne (2006): o.A.

Daten

EG1, Exploratives Gespräch mit pädagogische*r Leiter*in einer Einrichtung im Handlungsfeld Menschen mit Behinderung, geführt von Regina Höllerbauer, 22.11.2018, Gedächtnisprotokoll.

EG2, Exploratives Gespräch mit Geschäftsführer*in einer Organisation im Handlungsfeld Kinder- und Jugendhilfe, geführt von Regina Höllerbauer, 26.11.2018, Gedächtnisprotokoll.

EG3, Exploratives Gespräch mit Teamleiter*in einer Organisation im Handlungsfeld Kinder- und Jugendhilfe, geführt von Regina Höllerbauer, 06.12.2018, Gedächtnisprotokoll.

EG4, Exploratives Gespräch mit Geschäftsführer*in einer Organisation in mehreren unterschiedlichen Handlungsfeldern zur Anbahnung eines Feldeintritts, geführt von Regina Höllerbauer, 18.12.2018, Gedächtnisprotokoll.

EG5, Exploratives Gespräch mit Geschäftsführer*in einer Organisation im Handlungsfeld Kinder- und Jugendhilfe, geführt von Elisabeth Reiter, MA, 20.11.2018, Gedächtnisprotokoll.

EG6, Exploratives Gespräch mit Bereichsleiter*in einer Organisation im Handlungsfeld Kinder- und Jugendhilfe, geführt von Elisabeth Reiter, MA, 09.01.2019, Gedächtnisprotokoll.

EG7, Exploratives Gespräch mit Bereichsleiter*in einer Organisation im Handlungsfeld Kinder- und Jugendhilfe, geführt von Elisabeth Reiter, MA, 21.03.2019, Gedächtnisprotokoll.

FT, Forschungstagebuch, verfasst von Regina Höllerbauer und Elisabeth Reiter, MA, Oktober 2018 – April 2019.

GD1, Gruppendiskussion, geführt von Regina Höllerbauer mit sechs Sozialarbeitenden einer steirischen Organisation, 14.02.2019, Audiodatei.

GD2, Gruppendiskussion, geführt von Regina Höllerbauer mit vier Sozialarbeitenden einer steirischen Organisation, 13.03.2019, Audiodatei.

GD3, Gruppendiskussion, geführt von Elisabeth Reiter, MA mit drei Sozialarbeitenden einer oberösterreichischen Organisation, 18.03.2019, Gesprächsprotokoll.

Abbildungen

Abbildung 1: Diskriminierungsmodell. In: Schmidt, Bettina (2009): Den Anti-Bias-Ansatz zur Diskussion stellen. Beitrag zur Klärung theoretischer Grundlagen in der Anti-Bias-Arbeit. Oldenburg.

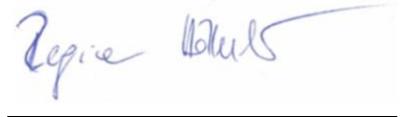
Abbildung 2: Tripelmandat, Elisabeth Reiter, MA, 2019, eigene Darstellung.

Eidesstattliche Erklärung

Ich, Regina Höllerbauer, geboren am 22.10.1988 in Vorau, erkläre,

1. dass ich diese Bachelorarbeit selbstständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe,
2. dass ich meine Bachelorarbeit bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,

Birkfeld, am 14.05.2019



Eidesstattliche Erklärung

Ich, Elisabeth Reiter, MA, geboren am 25.08.1989 in Linz/Donau, erkläre,

1. dass ich diese Bachelorarbeit selbstständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe,
2. dass ich meine Bachelorarbeit bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,

Linz/Donau, am 14.05.2019

Elisabeth Reiter, MA