



## **SKRIPT FOLGE 6**

### **Vorbereitung, Offenheit, Anerkennung: Was diverse Teams brauchen**

Länge: ca. 33 min

---

#### **INTRO**

*Vielfalt einfach machen: Ein Podcast über Diversität in der Sozialen Arbeit in Brandenburg*

*(+ Musikbett)*

#### **INHALT DER FOLGE 6**

##### **SPRECHERIN (0:46):**

Herzlich Willkommen zu einer neuen Ausgabe von „Vielfalt einfach machen“. In unserer vierten Folge ging es bereits um Diversität in Teams, denn Vielfalt findet sich ja nicht nur in den Themen Sozialer Arbeit, sondern auch bei deren Beschäftigten.

Ich hatte ein Brandenburger Seniorenzentrum besucht, das junge Menschen aus Vietnam ausbildet, und deren Leiterin und Ausbildungskoordinatorin haben mir über ihre sehr positiven Erfahrungen berichtet.

Keine Frage: Diversität ist auch in und für Teams wertvoll und wichtig. Und genauso wichtig für uns war daher, auch noch andere Perspektiven auf das Thema zu beleuchten – von Menschen mit anderen Positioniertheiten in der Gesellschaft, also von Menschen, die immer wieder Diskriminierungserfahrungen machen. Mit zweien von ihnen habe ich gesprochen.

### **SELBSTVORSTELLUNG (0:07):**

Kay-Alexander Zepp: „Ja, hallo, ich bin Kay-Alexander Zepp. Mein Pronomen ist meistens er und ich arbeite beim Landesverband AndersARTiG.“

### **SPRECHERIN (0:18):**

Kay-Alexander ist bei AndersARTiG Projektreferent für den Bereich der queeren Bildungsarbeit: Gemeinsam mit einem ehrenamtlichen Team führt er Aufklärungs- und Weiterbildungsveranstaltungen an Schulen zum Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt durch. Ich habe ihn gefragt, was Diversität für ihn bedeutet.

### **INTERVIEW (2:35):**

Kay-Alexander Zepp (KAZ): „Mein Begriff von Vielfalt und Diversität ist, dass Menschen unterschiedliche Merkmale mitbringen, die Menschen einzigartig machen und Menschen voneinander unterscheiden. Aber gleichzeitig auch Merkmale sind, die es möglich machen, Menschen zu bestimmten Gruppen zugehörig zu sortieren oder sich zu einer Gruppe zugehörig zu fühlen. Und da sehe ich sowohl den Vorteil wie auch die Herausforderung in der diversitätssensiblen Arbeit: Vielfältigkeiten und Unterschiede wahrzunehmen, die aber gleichzeitig nicht zu werten.“

Interviewerin (I): „Jetzt kreist ja eigentlich der gesamte Podcast um das Thema Diversität und in ganz unterschiedlichen Facetten. Und was wir bislang gemacht haben, ist: Wir haben darauf geguckt, wo betrifft diese Vielfalt die Nutzer\*innen oder Klient\*innen, mit denen in der Sozialen Arbeit umgegangen wird - heute soll es ja um Diversität in den Teams gehen. In welcher Situation spielt denn da oder kann Diversität da eine Rolle spielen in Teams?“

KAZ: „Da gibt es ganz viele Punkte. Aber wenn ich so konkret auf mein Projekt und auf mein Team gucke - weil die Frage zielt ja darauf ab: Was macht so Diversität im Team. Und bei uns im Team macht das halt aus, dass wir alle verschiedene Zugänge auch - wenn wir auf gleiche Themen gucken - zu diesen haben. Also wir sind alles queere Menschen, die sich irgendwie im queeren Kontext verorten. Das

ist so das, was uns alle eint. Aber wir haben alle noch unterschiedliche Erfahrungen im Bereich von Alter, von Gewicht, von Rassismuserfahrung, von behindert werden, von Klassismus-Erfahrung und und und. Und die bestärken uns darin, als Team einen vielfältigeren Blick auf bestimmte Fragen zu haben und eben auch dadurch, dass wir ja in Schulworkshops gehen oder generell Bildungsarbeit machen mit Menschen, auch Menschen noch mal unterschiedlicher begegnen zu können. Mit einer gewissen Empathie, die halt unterschiedliche Personen bei uns im Team an unterschiedlichen Punkten stark mitbringen oder auch nicht haben, wenn wir so auf den negativen Aspekt gucken, aber als Team zumindest uns untereinander da unterstützen und beraten zu können, um halt möglichst viele Facetten und Blickwinkel mit in die Arbeit mit einzubringen. Weil ein Thema, was von Menschen behandelt wird und bearbeitet wird, die alle sehr gleich oder sehr ähnlich positioniert sind, meinem Erleben und meinem Erfahren nach wesentlich weniger stark vielfältig beleuchtet, wie in Teams, die eher divers sind in ihrer Zusammensetzung.“

**SPRECHERIN (0:06):**

Ich habe Kay-Alexander auch gefragt, ob es Situationen gibt, in denen die Vielfalt des Teams keine Rolle spielt.

**INTERVIEW (1:54):**

Kay-Alexander Zepp (KAZ): „Ich glaube, so im Allgemeinen Team-Miteinander spielt die bei uns in der Regel so gut wie keine Rolle. Also ich glaube, es gibt halt keinen Raum, der frei ist davon, dass Diversität gar keine Rolle spielt, weil allein schon, wenn wir auf unterschiedliche Bedürfnisse gucken, können die bei einer Teamsitzung, die halt eben ansonsten an vielen Stellen, wo es erstmal total egal ist, wer da mit reinkommt und mitmacht, eine Rolle spielen. Weil Menschen unterschiedliche Sprachkompetenzen mitbringen oder weil Menschen unterschiedliche Bedürfnisse haben in der Raumgestaltung oder in der Gestaltung der Sitzmöbel, im Zugang zu dem Raum. Von daher ist es nie gar nicht da. Aber ich glaube, so im Umgang mit uns im allgemeinen Miteinander spielt es keine besonders große Rolle.“

Interviewerin (I): „Ich habe jetzt während der Arbeit für diesen Podcast öfter gehört: Soziale Arbeit, das ist eine Menschenrechtsprofession. Und für mich schwingt damit mit, dass dieses Bewusstsein, diese Wertschätzung von Diversität eigentlich was Selbstverständliches sein sollte.“

KAZ: „Ich würde sagen, das ist ein Ziel und es ist wünschenswert. Ich sehe das noch nicht, dass das von allen geteilt wird, die ich so in der Sozialen Arbeit auch antreffe. Weil es sehr, sehr verschiedene Verständnisse von Nutzen und auch Herausforderungen in Bezug auf Diversität gibt. Also, ich habe schon auch Menschen in der Sozialen Arbeit erlebt, die ganz froh waren, in einem möglichst homogenen Team zu arbeiten, weil bestimmte Diskussionen da nicht stattfinden, was ja auch bequem sein kann: Wenn Menschen nicht herausgefordert werden, ihre Haltung zu hinterfragen oder verschiedene Erfahrungen auch anzuerkennen und sich darauf einzustellen, vielleicht auch auf sich verändernde Bedürfnisse, dann kann das erstmal für ein Team stressfreier sein. Gleichzeitig geht aber genau das verloren, was ich ja eben angesprochen habe. Und von daher ist so meine Wahrnehmung, dass es ein immer größeres Verständnis und auch Selbstverständnis von Teams gibt, dass Vielfalt im Team auch was sein kann, was eigentlich anstrebenswert ist und was ein Ziel sein sollte, was wünschenswert auch ist.“

**SPRECHERIN (0:13):**

Kay-Alexander hat hier das Stichwort „Herausforderungen“ genannt. Und auf genau diese ist mein zweiter Gesprächspartner für diese Folge anfangs gestoßen. Mit ihm ist ausgemacht, dass er anonym bleibt, um möglichst frei sprechen zu können.

**INTERVIEW (5:12):**

Anonym (A): „Ich bin hier seit einigen Jahren im Unternehmen, und da merke ich manchmal dadurch, dass ich einen Migrationshintergrund habe, und manchmal habe ich Aufgaben, wo ich eine Sitzung leiten muss. „Und da sagt der Ausländer“ - obwohl ich jetzt eingebürgert bin, „sagt der Ausländer mir was, warum soll ich ihm folgen? Warum soll ich überhaupt das respektieren und mir anhören?“. Das war am

Anfang so, aber jetzt, nachdem sie den echten Menschen in mir kennengelernt haben, ist es einfacher. Die wissen, dieser 'Ausländer' will uns nichts Böses tun. Der ist da nur um uns zu unterstützen, dass wir immer wachsen und besser werden."

Interviewerin (I): „Ich kann mir vorstellen, weil du gerade sagst, du bist jetzt schon einige Zeit im Unternehmen und dass es am Anfang so war: Gerade, wenn man irgendwo neu anfängt und dann sind manche Kolleg\*innen vielleicht skeptisch. Also du hast gesagt, du leitest eine Sitzung und da triffst du dann auf manche Leute, die vielleicht Vorbehalte haben und sagen „Was will der mir jetzt erzählen“: Wie bist du damit umgegangen? Was hat das mit dir gemacht? Ist man da nicht erst mal voll - ich weiß nicht - wird man nicht ... Ich würde, glaube ich, sauer werden oder so.“

A: „Ja. Also sauer bin ich vielleicht innerlich schon, aber das bringt nichts. Ich glaube, ich nehme das als Herausforderung an. Und ich sage mir: „Okay, die Person hat die Gedanken gegen dich oder Vorurteile - wie willst du das mit Argumenten, mit Handeln die Person überzeugen, dass du nicht so bist, dass du doch nicht zu diesem Vorurteil gehörst, was im Kopf entstanden ist, sondern du bist ein ganz normaler Mensch wie die anderen, wie sie selbst. Du bist nur aus einem anderen Land und du befolgst oder verfolgst das gleiche Ziel, was die Leitung - also ich arbeite viel mit Leitern zusammen - und wir alle wollen, dass mein Unternehmen natürlich wächst. Genau. Also so gehe ich damit um. Und das kann man nicht in eins, zwei, drei Begegnungen treffen. Ist natürlich unterschiedlich wie die Menschen. Es gibt Kollegen, die ich zu ihnen oder sie zu mir Sympathie empfunden haben. Das ist ganz einfach. Da reichen fünf Minuten Gespräch, und dann verstehen wir uns, als ob wir Freunde seit einem Jahr sind. Es gibt aber auch Kollegen, die vielleicht viel, viel, viel mehr Zeit brauchen, dass man auf Augenhöhe mit ihnen spricht. Also bis jetzt bin ich ungefähr seit anderthalb Jahren ... Ich glaube, die letzte Kollegin, die ein sehr schwieriger Fall war, habe ich mich jetzt mit ihr verstanden, nach so langer Zeit.“

I: „Ich glaube, ich stimme dir zu. Das ist so eine Geduldsfrage. Und nicht nur eine Begegnung, sondern man muss Beziehungsarbeit leisten quasi. Aber da ist dann ganz viel Aufgabe bei dir. Also du musst die Geduld haben, du musst auf die Leute zugehen, offen bleiben usw. Haben deine Kolleginnen und Kollegen - also ich meine jetzt die, die eher negativ eingestellt waren - haben die nicht auch eine Pflicht, offen zu bleiben? Also ich will nicht die ganze Verantwortung bei dir sehen.“

A: „Ja, das denke ich. Aber das kann man leider - es ist so - nicht von jedem Menschen erwarten. Es gibt Menschen, die einfach nicht offen sind, die denken, die sind die Besten und die Geilsten. Und der Dritte, der ins Unternehmen neu kommt, hat keine Ahnung. Und jetzt will er mir sagen, was ich zu tun habe oder was ich falsch mache und wie ich was besser mache. Ja, das ist wie gesagt auch von Mensch zu Mensch unterschiedlich. Da fehlt an Offenheit was, wenn man so streng sagt: „Mit dem, ja, nein, der hat keine Ahnung, der kann mir nichts sagen.“ Aber das ist natürlich die Ausnahme, muss man ehrlicherweise zugeben. Die meisten sind nette Menschen, die offen sind. Und wir sind letztendlich in einem sozialen Bereich. Und das empfinde ich auch mit dem Umgang mit den Menschen hier, dass sie empathischer sind als die Wirtschaft, wo ich zum Beispiel früher gearbeitet habe.“

I: „Ich komme noch mal darauf zurück. Ich will da gar nicht so drauf rumreiten, weil du ja gesagt hast, die Kolleginnen und Kollegen, die skeptisch waren, sind die Ausnahme. Die meisten waren super nett, aber ich bleibe noch mal bei denen kurz. Hätte es da vielleicht von der Leitung andere Hilfestellungen geben müssen? Oder eine Form von Unterstützung, damit dieser Anfangsprozess für dich einfacher wird?“

A: „Ja, das ist tatsächlich auch angefragt und angenommen durch die Leitung, die Geschäftsführung. Da habe ich mich schwer getan: Bei einer Veranstaltung habe ich um Hilfe gebeten und die Geschäftsführung hat mich direkt unterstützt und war vor Ort mit bei der Sitzung und hat sozusagen die Aufgabe des Leitens der Sitzung für mich übernommen bei der ersten Veranstaltung: Und das war, ja, sehr schön, eine große Unterstützung für mich. Und dann geht es

jetzt viel einfacher. Ich habe jetzt mehrere Veranstaltungen alleine geleitet und organisiert und ich glaube, es wäre schwierig, ohne so eine Erfahrung mitzumachen, wo die Geschäftsführung mich unterstützt hat.“

**SPRECHERIN (0:13):**

Die Erfahrungen meines anonymen Gesprächspartners bringen mich dazu, Kay-Alexander nach Verantwortlichkeiten zu fragen: Wer ist dafür verantwortlich, dass Diversität im Team gelingt? Wo sind in diesem Kontext wichtige Kristallisationspunkte?

**INTERVIEW (6:55):**

Kay-Alexander Zepp (KAZ): „Da gibt es verschiedene Ebenen. Also zum einen - eben gerade schon angesprochen - die Leitungsebene: Die muss dafür eine Offenheit haben, dass Vielfalt im Team da ist und muss die auch unterstützen, weil: Es gibt ja so eine schöne Karikatur, die bebildert, wie gleiche Rechte für Menschen dargestellt werden. Da stehen drei Personen, die unterschiedlich groß sind, vor einem Zaun und wollen über diesen Zaun gucken, um ein Fußballspiel oder irgendetwas Ähnliches zu beobachten. Und jede Person kriegt eine Kiste. Wir sind erst bei der Gleichberechtigung, wenn halt eben nicht jede Person auf einer Kiste steht, sondern die kleinste Person vielleicht zwei Kisten hat, die mittelgroße eine Kiste und die Person, die sehr groß ist und ohne Unterstützung über diesen Zaun gucken kann, gar keine Kiste hat. Und das ist so ein Ding, das muss von Leitungsebene mitgedacht werden: Dass sich auf Vielfalt einzulassen eben auch manchmal heißt, dass andere Teammitglieder und manche Menschen, die wir mit reinnehmen, einen anderen Unterstützungsbedarf haben oder andere Zugänglichkeiten brauchen zu bestimmten Dingen, andere Hilfsmittel brauchen, um die Arbeit genauso wie die Teammitglieder, die der Mehrheit des Teams angehören, gut mitmachen zu können und mit dabei sein zu können. Und von daher ist die Leitung immer ein wichtiger Punkt - auch für eine Diversität im Team, weil auch die gefragt ist, wenn es zu Streitigkeiten innerhalb des Teams aufgrund von verschiedenen Diversitätsmerkmalen kommt, die das Team untereinander nicht lösen kann, eben dann auch mit einbezogen werden muss. Und gleichzeitig ist das Team selber auch dafür ein weiterer - Kristallisationspunkt

nanntest du das glaube ich, an dem sich das ausmacht, dass Vielfalt im Team und Diversität im Team gelingt, weil auch innerhalb der Teamstruktur eine Offenheit dafür da sein muss, sich auf andere Leute, sich auf andere Bedürfnisse, auf andere Gewohnheiten einzulassen und das nichts ist, was eine Person von oben herab per Dekret beschließen kann. Dann funktioniert Diversität im Team nicht, wenn sich dann der Rest sträubt, [du] nur gesagt bekommst: So, du hast hier offen zu sein und du hast akzeptierend dich zu verhalten. Das merken wir auch in den Workshops. Dann werden unsere Workshops nicht notwendig, wenn es einmal eine Ansage von der Schulleitung braucht: Hier werden keine queeren Menschen diskriminiert, dann werden wir arbeitslos an der Stelle. Es wäre wünschenswert, aber es ist nicht die Realität und dementsprechend muss jede einzelne Person im Team da auch mitmachen wollen. Sowohl Personen im Team, die selber vielleicht der Mehrheitsgesellschaft angehören und eher so der normativen Idee der/des Mitarbeitenden entsprechen, als auch diejenigen, die neu ins Team kommen und andere Diversitätsmerkmale mitbringen, als die vielleicht im Team vorhanden sind. Weil im besten Fall lernen wir alle voneinander in den Teams und es gibt nicht so ein "Ich zeig dir jetzt mal, wie die Welt funktioniert", sondern der Punkt des Anerkennens von Unterschiedlichkeiten ein ganz wichtiger ist, der gleichzeitig aber zwangsweise meiner Meinung nach mit sich bringen muss, dass nicht gewertet wird, dass das eine wesentlich mehr wert ist als das andere."

Interviewerin (I): „Wie kann ich das fördern? Gibt es da konkrete Instrumente, die du empfehlen würdest?“

KAZ: „Ich glaube, das macht total Sinn, mit dem Team zusammen so eine Ist-Stand-Analyse zu machen und sich damit zu befassen: Was bilden wir eigentlich auch im Team gerade ab, weil Diversität ist auch nicht immer sichtbar. Also, bestimmte Diversitätsmerkmale kannst du sehen und kannst du wahrnehmen. Aber es gibt eben auch genügend Diversitätsmerkmale, die sind nicht so leicht wahrnehmbar. Und einfach mit dem Team zu schauen, dass - wenn möglich - eine offene Atmosphäre miteinander da ist, wo Menschen auch das Gefühl haben, sie fühlen sich auch sicher genug, ihre Diversität auch sichtbar zu machen, wenn die nicht sichtbar ist. Weil das ja auch

ein ganz wichtiger Punkt ist: Also am Beispiel von Menschen, die nicht wahrnehmbar behindert werden, ist das halt immer wieder ein Punkt. Also ich bin eine Person, die nicht wahrnehmbar und wahrnehmbar behindert wird und meine nicht wahrnehmbaren Behinderungen nach außen zu packen und mit denen nach draußen zu gehen und zu arbeiten heißt halt immer, dass ich in einem Raum sein muss, wo ich das Gefühl habe, ich werde dafür nicht benachteiligt und werde dafür dann nicht diskriminiert. Oder es wird mit mir komisch umgegangen. Das heißt halt eben, also zum Start muss immer sein, mit dem Team sich klar zu machen, was heißt es für uns, uns als Team zu öffnen und uns als Team diverser aufzustellen? Und vielleicht auch im Vorfeld zu überlegen, wenn es Konflikte und Probleme gibt: Wie wollen wir damit umgehen? Sich gleichzeitig halt auch Wissen anzulernen oder sich Wissen anzueignen, indem man sich vielleicht auch eine Prozessbegleitung mit organisiert oder sich Menschen einlädt, die bestimmte Gruppen repräsentieren, die man vielleicht in das Team mit aufnehmen will, und bestimmte Dinge anspricht, um zu schauen, dass ... Nehmen wir jetzt mal das Beispiel: Wir sitzen im Landesverband AndersARTiG. Wir sind ein Verein, der immer wieder auch eingeladen wird in Teams, um über geschlechtliche und sexuelle Vielfalt zu sprechen. Das heißt, wenn zum Beispiel sich ein Verein oder eine Organisation oder ein Wirtschaftsunternehmen breiter aufstellen will im Bereich der geschlechtlichen Vielfalt und halt eben in ihren Ausschreibungen das "d" mit rein nimmt für diverse Menschen. Also diese Ausschreibung: Wir stellen einen mwd - männlich, weiblich, divers - das ist so bei uns ein Klassiker, dass wir dann eingeladen werden, wenn sich eine diverse Person bewirbt. Oder wenn zum ersten Mal dieses „d“ in die Ausschreibung mit aufgenommen wird, um halt zu gucken, wie können wir denn dann, wenn sich wer bewirbt oder wenn wir wen eingestellt haben, eine Person, die "divers" als Geschlechtsmerkmal oder als Geschlechtsidentität auf dem Ausweis zu stehen hat, wie können wir denn da ein guter Arbeitgeber, ein guter Ort sein, ein gutes Team sein? Weil Diversität halt auch immer wieder herausfordernd sein kann und natürlich auch ein Stolperstein sein kann. Weil wenn wir als Firma einfach sagen: Okay, wir machen eine Ausschreibung, die halt auch diverse Personen mit anspricht, und stellen dann eine Person ein und schubsen die in unser Team, haben dann aber nur

Arbeitsunterlagen, die sich auf binäre Geschlechter - also männlich und weiblich beziehen - haben halt ein Team, was überhaupt gar kein Verständnis hat und Kolleg\*innen vielleicht schlechter behandelt oder ständig hinterfragt aufgrund von ihrer Geschlechtsidentität, dann ist das kein diverses Team, nur weil wir auf einmal plötzlich eine Person mit drin haben, die einen diversen Geschlechtseintrag hat. Oder wenn wir als weißes Team halt eine Schwarze Person einstellen und aber so Rassismusstrukturen nicht hinterfragen oder als Team, die alle ableisiert sind, eine Person mit einer auch wahrnehmbaren Behinderung einstellen - so, das macht was mit den Teams. Und sich vorher halt eben zu sensibilisieren und zu überlegen: Was sind denn auch so No-Gos im Bereich der Vielfalt? Zum Beispiel eine Transperson nach ihrem Deadname, also nach dem alten Namen zu fragen. So, das sind so Dinge, das macht total Sinn, dass sich im Vorfeld damit auseinandergesetzt wird und damit dann, wenn neue Teammitglieder mit reinkommen, die nicht erstmal die ganze Arbeit leisten müssen, das Team zu sensibilisieren, weil das ist ja was, was so Minderheitengruppen immer wieder erleben, dass auf ihren Rücken dann Dinge gelernt werden müssen.“

**SPRECHERIN (0:14):**

Kay-Alexander hat hier schon eine ganze Reihe von Aspekten genannt, die wichtig sind, damit Diversität im Team gelingt. Wie wichtig eine entsprechende Vorbereitung ist, betont auch mein anonymer Gesprächspartner - und nennt noch einen weiteren Punkt:

**INTERVIEW (2:25):**

Anonym (A): „Ich glaube, Offenheit von beiden Seiten. Das ist ganz, ganz wichtig. Wenn ich ein diverses Team aufbauen möchte, dann muss ich mich auch vorbereiten auf unterschiedliche Menschen. Ich sage das jetzt ganz frech, weil das auch irgendwie so ist. Ja. Am Ende sind alle Menschen gleich. Ich bin 20 Jahre in Syrien [auf]gewachsen, habe gelebt und bin jetzt seit zehn Jahren hier in Deutschland. An sich sind die Menschen die gleichen, aber auch unterschiedlich. Die sind nett [a]n sich, aber draußen so erste Begegnung sind fast alle skeptisch: „Hm. Was will er von mir?“ Genau. Also Offenheit. Und, wenn Probleme auftreten, das benennen,

kommunizieren und nicht Angst haben vor Problemen. Also ohne dass man das Problem anspricht, wird das Problem nicht gelöst. Und rechtzeitig. Das ist ganz wichtig. Rechtzeitig Probleme ansprechen. Nicht, wenn es zu spät ist.“

Interviewerin (I): „Wer soll die Probleme ansprechen? Wer ist da gefragt?“

A: „Also der, der die Aufgabe zu erledigen hat. Der merkt: Okay, ich habe jetzt ein Problem, ich komme nicht mehr weiter. Es kann aufgrund der Sprache sein, aufgrund Überforderung, viele Aufgaben, keine Ahnung, was kann sein, dass man direkt zu seinem Vorgesetzten geht und sagt: So, ich habe eine Herausforderung oder ein Problem. Wie können wir das lösen?“

I: „Das heißt aber auf der anderen Seite auch, dass auf Seite der Vorgesetzten diese Offenheit da sein muss, also dass man so eine Atmosphäre schafft: Ich traue mich jetzt auch, eine Herausforderung zu benennen, weil: Wenn ich mich nicht traue zu sagen, ich bin überfordert, weil ich Angst habe, keine Ahnung, dass mein Job gefährdet ist oder so, dann funktioniert es ja auch nicht.“

A: „Genau, genau. Das ist ganz wichtig, der Leiter muss auch offen sein für das Zuhören, für die Problemlösung, die gemeinsame Suche nach der Lösung dieses Problems. Und wenn das einmal funktioniert hat, dann weiß ich, okay, das hat funktioniert. Ich traue mich beim zweiten Mal noch zu fragen. Natürlich muss ich nicht bei jeder kleinen Aufgabe hingehen und fragen, aber bei den Großen, wo man sagt: Oh, da weiß ich nicht mehr, was ich tun soll, ich bin überfordert - ruhig ansprechen. Und ich denke, in den meisten Fällen wird schon eine Lösung gefunden.“

#### **SPRECHERIN (0:22):**

Mein anonymer Gesprächspartner sagt, dass Probleme so schnell wie möglich angesprochen werden sollen – doch was ist darüber hinaus wichtig, wenn es zu Schwierigkeiten kommt? Meiner Meinung nach reicht es zum Beispiel nicht, dass die Leitung einen Workshop verordnet, wenn es im Team zu einem rassistischen Vorfall gekommen

ist. Ich frage Kay-Alexander: Was muss es in so einem Fall an Strukturen geben? Was muss gemacht werden?

**INTERVIEW (6:11):**

Kay-Alexander Zepp (KAZ): „Auch da gibt es, glaube ich, nicht so die eine richtige Antwort, sondern es braucht ein Miteinander, wo Leute das Gefühl haben, sie können offen miteinander sprechen. Also eben die Person, die diskriminiert wurde, hat das Gefühl, ich kann hier meine Bedenken auch offen äußern und kann auch sagen, was mich stört und was ich auch brauche, um auch das Gefühl zu haben, okay, das ist jetzt hier nicht so. Das, was du ja gerade beschrieben hast, ist ja so ein Klassiker von: Wir machen jetzt ein Pflaster auf einen großen offenen Bruch und halt eben da nicht nur so eine fadenscheinige Alibigeschichte zu veranstalten, sondern halt eben auch zu gucken, was braucht es denn genau. Und das hängt sehr davon ab, was ist genau passiert? Was für eine Struktur und was für eine Kultur hat das Team auch miteinander? Was für eine Kultur herrscht auch zwischen Leitung und Team, wenn es eine Leitung gibt, um dann da zu schauen, was genau passieren muss. Also ich glaube, so ein Workshop kann eine total gute Idee sein, kann aber halt nie alles sein, sondern es braucht ein möglichst geringes Beschwerdemanagement, also eine gute Ebene zu dem Team oder zu der Teamleitung, um auch zu sagen: Folgendes ist passiert, Folgendes brauche ich. Um dann genau zu schauen, was braucht es noch? Und das kann sein, dass es noch mal eine Supervision gibt, die entweder für die Personen, die Diskriminierung erlebt hat, alleine passiert, oder halt eine Team-Supervision, wenn die Person das möchte. Aber an der Stelle ist auch das, wie wir halt eben auch arbeiten. Wir arbeiten immer quasi klient\*innenzentriert, das heißt, es muss von der mitarbeitenden Person, die was erlebt hat, was als diskriminierend erlebt wurde, auch geguckt werden: Was ist zu viel und was passt? Weil auch ein zu viel kann sich auch wieder blöde anfühlen als Person, die diskriminiert wurde. Weil, wenn ich das Gefühl habe, also wenn wir sagen, okay, wir machen jetzt einen Antirassismus-Workshop und dann machen wir noch ein Critical-Whiteness-Training und dann machen wir noch mal ... Dann ist die Person immer wieder im Fokus und das auch, wenn es nicht gewollt ist, bist du dann halt eben immer die Person,

um die es gerade geht. Und das kann sich auch sehr, sehr unangenehm anfühlen.“

Interviewerin (I): „Ein Ziel des Podcasts ist ja auch, wirklich praktische Tipps zu generieren und die sind jetzt bei dir schon die ganze Zeit mitgeschwungen. Aber ich frage jetzt trotzdem nochmal konkret: Worauf sollten Organisationen achten, die jetzt sagen: Ja, wir wollen uns jetzt ein diverses Team aufbauen. Welche Tipps kannst du geben?“

KAZ: „Ja, wie schon gesagt: Sich im Vorfeld damit befassen: Was heißt für uns Diversität? Weil, du hast ja am Anfang auch gefragt, was heißt Diversität für mich. Diversität heißt ja für viele Menschen ganz unterschiedliche Dinge. Für die einen heißt das: Okay, wir stellen uns sensibler im Bereich Rassismus auf. Für die anderen heißt es: Okay, wir nehmen queer mit auf. Für die nächsten heißt es wieder: Wir öffnen uns für Menschen, die behindert werden. So und halt eben, dass Diversität aber alles davon ist. Und das, wenn ich mich als Team für Diversität öffnen möchte und das halt auch unter dem Label verkaufe, ich mich dann auch wirklich mit unterschiedlichen Definitionen, unterschiedlichen Zugängen befassen muss und im besten Falle auch mit den Intersektionen, also eben auf Intersektionalität achte, weil halt eben mein Erleben als weiße, nicht-binäre trans Person ist ein anderes Erleben als von einer schwarzen, nicht-binären trans Person, und das ist wieder ein anderes Erleben als von einer nicht-binären Person, die wahrnehmbar behindert wird und und und und und.“

I: „Vielleicht noch kurz zur Erklärung: Es ist die Verschränkung von verschiedenen Diversitätsmerkmalen gemeint.“

KAZ: „Genau. Und das, was Intersektionalität beschreibt: Dass Personen, die in einigen Bereichen zwar gleich einen gleichen Zugang haben, auf der einen Ebene diskriminiert werden können, aber sich die Diskriminierung verschränkt, wenn Personen noch mehr Diskriminierungsmerkmale oder Merkmale, an denen Menschen diskriminiert werden können, mitbringen. Und dass das halt ziemlich machtvoll sein kann, weil das für so soziale Teams oder Sozialarbeit

in Teams ein ganz, ganz wichtiger Punkt ist, das anerkennen zu können: dass das heißt, dass Personen unterschiedliche Erfahrungen machen, obwohl sie vielleicht erstmal unter einem bestimmten Merkmalshintergrund angekommen sind oder angedockt sind. Genau. Und sich deshalb damit zu befassen und gleichzeitig zu gucken: Was für eine Kultur haben wir als Team miteinander? Das ist glaube ich immer was, was sinnig ist, und zu schauen - weil wie gesagt: Das kann zu Konflikten kommen, das kann zur totalen Bereicherung kommen - und sich im Vorfeld aber anzuschauen: Was haben wir für eine Beschwerdekultur, vielleicht auch eine Kultur des Zelebrierens im Team miteinander? Das finde ich auch einen ganz wichtigen Punkt. Also miteinander auch eine gute Zeit zu haben, weil das halt eben so niedrigschwellige Möglichkeiten sind, um Menschen in Kontakt zu bringen und dadurch die Synergien aus sich zusammentreffenden unterschiedlichen Indikatoren dann auch herauszubringen und herauszukitzeln. Das heißt zu schauen, wie bringe ich mein Team wirklich zusammen, damit die nicht ... Team heißt: Okay, wir haben ja lauter Leute, die sitzen zwar alle zusammen und arbeiten in einem Raum oder arbeiten halt an einer Gruppe zusammen, haben aber ansonsten menschlich miteinander nichts zu tun. Dann nützt mir auch ein sehr divers aufgestelltes Team nicht ganz so viel wie ein Team, was untereinander auch diese Vielfalt miteinander schätzt und von der auch weiß. So, von daher zu gucken: Wie kriege ich die Teamkolleg\*innen zusammen und wie mache ich ein Teambuilding? Und wie gesagt im Vorfeld zu überlegen, wie wollen wir als Team damit umgehen? Was haben wir für Strukturen, wenn doch mal Dinge passieren, wenn Vorfälle passieren und auch zu gucken, also auch so zu schauen: Was brauchen Leute im Team? Weil: Auch das kann ja sehr unterschiedlich sein. Nur weil ich halt eben trans bin, kann ich bestimmte andere Dinge brauchen, wenn ich diskriminiert werde, wie eine Person, die auch trans ist, die wieder komplett andere Dinge benötigt, wenn sie diskriminiert wird, die ich total nervig, anstrengend oder nochmal diskriminierend finden würde. Da auch auf individueller Ebene zu schauen, was brauchen die Teammitglieder, die ich habe, was brauchen die voneinander, was brauchen die von mir als Leitung und dann miteinander zu schauen: Was brauchen die auch, wenn die zum Beispiel auch von Klient\*innen oder anderen Nutzer\*innen Diskriminierung erleben. Und wie wollen wir da als Team umgehen?

Also einen Punkt, den wir im Team bei uns bei einem Teamtage besprochen haben, ist: Wie wollen wir in den Teams als einzelne Teammitglieder eigentlich, dass die anderen reagieren, wenn wir zum Beispiel transfeindlich oder rassistisch oder ableistisch beleidigt werden?“

**SPRECHERIN (0:11):**

Nicht vorbereiten kann man sich indes vermutlich auf die Situation, die mir mein anonymer Gesprächspartner erzählt, als ich ihn frage, welche Überraschungen er zum Thema Diversität im Team erlebt hat.

**INTERVIEW (2:21):**

Anonym (A): „Ja, jetzt fällt mir was auf, was mich überrascht hat: dass bei einer Montagsdemo die Mitglieder gesehen wurden von mir. Da war ich schon ein bisschen überrascht.“

Interviewerin (I): Oh ja, okay.

A: „Oder ich glaube, das war keine Montagsdemo. Das war, wo der Bundesarbeitsminister Hubertus Heil kam. Da gab es draußen eine Demo. Ich glaube, es waren drei Demos sogar. Die Personen haben sich vermischt untereinander. Wahrscheinlich Querdenker-Szene, aber die gibt es auch. Das ist mir auch bewusst, dass hier die AfD eine sehr starke Partei hier in der Region ist. Und die Stimmen müssen aus irgendwo kommen, auch aus dem eigenen Betrieb. Und die Wähler - jetzt werde ich so politisch - die Wähler, die die AfD oder rechte Gedanken haben, die werden wahrscheinlich schnell identifiziert von mir. Das spüre ich. Aber die sind auch Menschen und die ändern sich, wenn sie sehen: Okay, diese Person, der 'Ausländer', ist nicht so, wie ich mir vorgestellt habe. Er ist kein Teufel. Mit dem kann man sprechen und der ist irgendwo vielleicht für uns ein Mehrwert.“

I: „Ich bewundere das echt, also deine Haltung zu sagen, das sind auch genauso Menschen und ... mir fehlt da glaube ich die Geduld für. Ich bin da glaube ich zu emotional.“

A: „Ja, aber ich muss leider sagen, das hilft nicht - aus einem Grund: Ich bin 2015 aus Syrien [aus]gewandert. In dem Land gibt es jetzt seit 13 Jahren einen Krieg und der Krieg ist ausgebrochen, weil man die Menschen, die [eine] andere Meinung hatten, gehasst hat. Wortwörtlich. Und der Hass war so groß, dass es irgendwann zu militärischen Auseinandersetzungen gekommen ist. Und das ist, was ich nicht mehr erleben möchte und das ich keiner Gesellschaft der Welt wünschen würde. Ja, und ich glaube, ein bisschen Offenheit auch zu dieser Menschengruppe soll man haben, mit ihnen soll man sprechen. Und nicht ausgrenzen.“

**SPRECHERIN (0:29):**

Das ist die eine Seite. Die andere aber ist, dass immer mehr Menschen, die sich für Vielfalt einsetzen, einen schwereren Stand haben und teilweise Angst vor Bedrohungen und Angriffen haben müssen. Ein solches Klima macht etwas - und kann natürlich auch die Diversität in Teams und den Umgang miteinander betreffen. Manche Einrichtungen scheinen daher zurückzurudern, verzichten etwa wieder darauf, auf ihrer Website zu gendern, oder entfernen Pronomen aus E-Mail-Signaturen - eine verständliche Reaktion?

**INTERVIEW (1:49):**

Kay-Alexander Zepp (KAZ): „Ich verstehe, dass Menschen Angst vor so Diskussionen haben und Angst davor haben, eine Unruhe im Team oder generell in der Organisation zu haben, weil Unruhe ist erstmal anstrengend und gerade in der Sozialen Arbeit ist das ein Bereich, der ist jetzt nicht gerade von Förderung überschwemmt und auch nicht von Personal überschwemmt. Und das frisst Zeit und Kapazitäten, sich mit Konflikten auseinanderzusetzen. Und von daher kann ich das intellektuell nachvollziehen, aber würde davon tunlichst abraten, weil: Das fängt im Kleinen an und wird dann größer. Also so diese die Bewegung, die wir halt gerade ja leider deutschlandweit und weltweit eigentlich spüren, die zurückgeht von einer vielfaltsoffenen diversen Gesellschaft oder zumindest der Idee davon und einer Offenheit dafür hin zu einer sehr eng gedachten Form von: Was ist Gesellschaft und was ist akzeptabel innerhalb von dieser Gesellschaft? Das setzt halt jetzt noch bei Minderheitengruppen an

und bezieht sich auf bestimmte Gruppen und da wird es aber nicht aufhören. Also wenn wir jetzt anfangen, Signaturen zu ändern, aus so voreiligen Gehorsam oder unsere Sprache umstellen und bestimmte Bilder runter nehmen oder bestimmte Vielfaltsmerkmale nicht mehr abbilden - da frage ich mich, wo hört das denn auf? Also dann enden wir bei einer gleichgeschalteten Gesellschaft, und das ist ja das, wo wir nicht hinwollen. Zumindest gehe ich da erstmal positiv von aus, dass wir da nicht hinwollen. Und ich finde auch - wir haben ja vorhin über die Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession gesprochen: Da darf Soziale Arbeit von ihrem Selbstverständnis aus gar nicht hingehen. Also ich finde, wenn Soziale Arbeit und Menschen, die Soziale Arbeit leisten, sich selber ernst nehmen, dürfen sie das nicht unterstützen.

**SPRECHERIN (0:19):**

Die inhaltliche Reise unseres Podcasts ist nun erst einmal zu Ende. Aber wir haben noch einen Bonus! In unserer kommenden Folge werden wir Bilanz ziehen: Was haben wir auf den vielen Stationen des Podcasts gelernt? Was hat uns überrascht? Wo haben wir aber vielleicht auch Dinge übersehen und welche Lücken bleiben? Antworten gibt es beim nächsten Mal.

---

**ABBINDER:**

*„Vielfalt einfach machen: Wie geht Diversität in der Sozialen Arbeit in Brandenburg?“ ist ein gemeinsamer Podcast von „InSchwung - für Demokratie und Beteiligung“, einem Angebot des Paritätischen Landesverbandes Brandenburg, und der Antidiskriminierungsberatung Brandenburg des Vereins Opferperspektive e.V.. Übrigens: Die Antidiskriminierungsberatung bietet Workshops und Beratung zur diversitätsorientierten Organisationsentwicklung an. Weitere Informationen in den Shownotes und auf [www.vielfalteinfachmachen.de](http://www.vielfalteinfachmachen.de)*

**OUTRO:**

*Das war „Vielfalt einfach machen“, der Podcast über Diversität in der Sozialen Arbeit in Brandenburg. Ihr wollt keine neue Folge verpassen? Dann abonniert uns überall dort, wo es Podcasts gibt. Bis zum nächsten Mal!*

---

**Team:**

**Alice Lanzke**, Freie Journalistin

**Daniel Bartel**

**Gabi Jaschke**, Mitarbeiterin bei InSchwung – für Demokratie und Beteiligung

**Marcus Reinert**, Antidiskriminierungsberatung Brandenburg / Opferperspektive e.V.

**Produktion:** Alice Lanzke

**Intro und Outro:** kurt creative

**Lektorat:** Anne Grunwald

**Grafik:** Peer Neumann

**Webdesign:** Moritz Jost

**Herausgeber\*innen:**

**Der Paritätische, Landesverband Brandenburg e.V. / InSchwung – für Demokratie und Beteiligung**

Stiftung Wohlfahrtspflege Brandenburg

Tornowstraße 48, 14473 Potsdam

Tel: 0176 4208 1252

E-Mail: [inschwung@paritaet-brb.de](mailto:inschwung@paritaet-brb.de)

Web: <https://beteiligung.paritaet.de>

**Opferperspektive e.V. / Antidiskriminierungsberatung Brandenburg**

Rudolf Breitscheid Str. 164, 14482 Potsdam

Telefon: 0331 58 10 76 76

E-Mail: [antidiskriminierung@opferperspektive.de](mailto:antidiskriminierung@opferperspektive.de)

Web: <https://opferperspektive.de>

**Förderung:**

- Bundesministerium des Inneren und für Heimat im Rahmen des Bundesprogramms "Zusammenhalt durch Teilhabe"
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Bundesprogramms "Demokratie leben!"
- Land Brandenburg, Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz
- Landespräventionsrat Brandenburg
- *Landeshauptstadt Potsdam*