

„Happy Points“ ohne Transformation: Migration und Diversität in den Curricula deutscher Sozialarbeitsstudiengänge

SEDA RASS-TURGUT

Die deutsche Hochschullandschaft befindet sich in einem Spannungsfeld zwischen proklamierten institutionellen Diversitätsbekenntnissen, insbesondere im Bereich Migration, und deren tatsächlicher Implementierung in den Modulhandbüchern. Gegenwärtige politische Angriffe auf geschlechtergerechte Sprache und Diversitätsinitiativen verschärfen diese Diskrepanz zusätzlich. Der Wissenschaftsrat dokumentierte im Juli 2023 „besorgniserregende Diffamierungen und personenbezogene Angriffe“ auf Forschende der Geschlechterforschung (Wissenschaftsrat 2023, 12). Seit 2024 haben Bayern und Hessen Verbote geschlechtergerechter Sprache an Hochschulen durchgesetzt (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024). Ähnliche Entwicklungen zeigen sich international, etwa in der Streichung von Diversitätsprogrammen in mehreren US-Bundesstaaten seit 2023. Diese Entwicklung trifft auf ein Feld, in dem die extreme Rechte bereits systematisch versucht, Einfluss auf die Soziale Arbeit¹ zu nehmen, gezielt Narrative gegen ‚Gender-Ideologie‘ und kritische Bildungsansätze mobilisiert und dabei sowohl in der praktischen Sozialen Arbeit als auch in der Hochschullehre zunehmend Resonanz findet (Thole/Simon/Wagner 2022). Parallel dazu erfährt die Soziale Arbeit massive Kürzungen in zentralen Arbeitsfeldern wie der Migrationsberatung und der psychosozialen Betreuung (Paritätischer Gesamtverband 2024), was die strukturelle Vulnerabilität des Feldes gegenüber anti-diversitären Diskursen zusätzlich verstärkt (Gille/Jagusch/Chehata 2022). Dieser Beitrag untersucht mittels computergestützter Textanalyse, wie sich diese widersprüchlichen Dynamiken in den Modulhandbüchern deutscher Sozialarbeitsstudiengänge niederschlagen und welche strukturellen Muster der Marginalisierung oder Integration von Diversitätskonzepten, insbesondere migrationsbezogener Perspektiven, erkennbar sind.² Die Soziale Arbeit eignet sich als Untersuchungsgegenstand, da ihre professionelle Selbstverpflichtung auf soziale Gerechtigkeit und die Arbeit mit benachteiligten Bevölkerungsgruppen eine substanzielle Auseinandersetzung mit Diversitätsthemen impliziert. Die empirische Analyse offenbart jedoch starke institutionelle Unterschiede: Die Häufigkeit diversitätsbezogener Begriffe reicht von lediglich 3 bis zu 1318 Nennungen pro Modulhandbuch.

Der aktuelle Forschungsstand konzentriert sich überwiegend auf die Analyse institutioneller Diversitätspolitik auf der Ebene von Hochschulstrategien und Policy-Dokumenten, während die curriculare Verankerung von Diversitätskonzepten in der Lehre bislang kaum systematisch untersucht wurde (Burren/Toletti/Le Breton 2024; Thompson 2021). Die Arbeiten verbleiben meist auf der Ebene programmatischer Verlautbarungen oder untersuchen organisationale Kontexte, ohne die tatsächliche Implementation in Studiengangs-Dokumenten über verschiedene Hochschulen hin-

weg zu erfassen. Die vorliegende Studie möchte mit einer systematischen Analyse der curricularen Integration von Diversitätskonzepten in Modulhandbüchern einen Beitrag zur Schließung dieser Forschungslücke leisten.

Daraus ergibt sich folgende Forschungsfrage: Wie zeigt sich die Verankerung von Diversitätskonzepten, insbesondere migrationsbezogener Perspektiven, in den Modulhandbüchern deutscher Sozialarbeitsstudiengänge und welche diskursiven Muster lassen sich zwischen symbolischer und transformativer Integration identifizieren? Die Studie fokussiert sich auf das Thema Migration und kombiniert computergestützte Textanalyse mit qualitativen Expertinnen-Interviews, um die These der nicht-performativen Natur institutioneller Diversitätspolitik (Ahmed 2012, 116) einer empirischen Überprüfung zu unterziehen und dabei sowohl die quantitative Dimension der Begriffsverteilungen zu erfassen als auch die qualitativen Mechanismen ihrer Implementation zu diskutieren.

Der Beitrag gliedert sich wie folgt: Nach der Darstellung des theoretischen Rahmens werden die methodischen Grundlagen erläutert. Die empirischen Befunde werden zunächst quantitativ präsentiert und anschließend durch qualitative Interviewdaten vertieft. Die Diskussion reflektiert die Ergebnisse vor dem Hintergrund aktueller hochschulpolitischer Entwicklungen.

Forschungsstand und theoretischer Rahmen

Die Analyse institutioneller Diversitätspolitik erfordert eine theoretische Perspektive, die sowohl mikropolitische Praktiken als auch makrostrukturelle Herrschaftsverhältnisse erfassen kann. Das Paradox formaler Gleichheitsversprechen bei gleichzeitiger Fortdauer struktureller Ungleichheiten kennzeichnet die gegenwärtigen Hochschulrealitäten (Hark/Hofbauer 2023, 59). In diesem Spannungsfeld wird Diversität von einem emanzipatorischen Projekt zu einer strategischen Wettbewerbsressource. Die zugrundeliegenden Machtasymmetrien können durch ihre nur scheinbare Bearbeitung eine ungewollte Legitimierung erfahren. Diversitätspolitik verbleiben häufig auf der Ebene symbolischer Maßnahmen, ohne strukturelle Veränderungen zu bewirken (Gutiérrez Rodríguez et al. 2016; Hankins/Juárez 2015). Die vorliegende Studie unterscheidet zwischen Diversitätskonzepten als theoretischen Rahmenwerken und Diversitätsbegriffen als deren sprachlicher Manifestation in curricularen Dokumenten. Die Analyse der Begriffshäufigkeiten ermöglicht Rückschlüsse auf die institutionelle Rezeption der zugrundeliegenden Konzepte. Sara Ahmeds Konzept der Non-Performativität bietet einen analytischen Zugang zu diesem Widerspruch: „You end up doing the document rather than doing the doing“ (Ahmed 2011, 119). Die Produktion von Dokumenten ersetzt tatsächliche Veränderungen, während sie deren Umsetzung suggeriert. Ahmeds (2012) Konzept lässt auf der curricularen Ebene ähnliche Mechanismen erwarten: die semantische Entleerung herrschaftsbezogener Begriffe, die Segregation in optionale Module sowie die strukturelle Personalabhängigkeit von Diversitätsinitiativen. Diversität wird zu