Heterogenität

= Verschiedenheit innerhalb einer Gruppe in Bezug auf bestimmte Vergleichspunkte und -kategorien, wobei es keine Heterogenität *an sich* gibt. Sie kann nur im Verhältnis zu einer normierten Homogenität mit jeweils spezifischen (Gruppen-)Merkmalen bestehen (vgl. Henschel/Eylert-Schwarz 2015 und Walgenbach 2014).

Beispielsweise könnte eine Gruppe von Schüler*innen als heterogen bezüglich der Merkmale Alter, Geschlecht oder der momentanen Leistung in einem spezifischen Schulfach bezeichnet werden (vgl. Walgenbach 2014). Zu dem Aspekt, dass es keine Heterogenität *an sich* gibt, gehört entsprechend, dass innerhalb einer anhand eines Merkmals abgegrenzten Gruppe wiederum Heterogenität bzgl. anderer Merkmale bestehen kann (vgl. ebd.).

Das jeweilige Bestehen von Heterogenität kann als **Ergebnis sozialer Prozesse** betrachtet werden, in denen aus Machtpositionen heraus Normen festgelegt und Unterschiede zwischen Menschen gezogen sowie bewertet werden (Differenz). Heterogenität kann somit auch **Ausdruck einer hierarchischen Strukturierung** in einer Gruppe sein und **soziale Ungleichheit** hervorbringen, die sich z.B. in unterschiedlicher Verteilung von Ressourcen äußert (vgl. ebd. und Henschel/Eylert-Schwarz 2015).

Ebenso bildet die Beobachtung oder Feststellung der Heterogenität einen sozialen Prozess, der sich ebenfalls auf die gesetzte Norm bezieht (vgl. Walgenbach 2014). In all diesen Prozessen können aber die Normen und andere Grenzziehungen auch wieder verhandelt und verändert werden. Heterogenität verfügt somit immer auch über eine spezifisch zeitlich-historische Dimension (vgl. ebd. und Henschel/Eylert-Schwarz 2015).

Neben einer solchen Auffassung von Heterogenität, die die entsprechenden Hierarchisierungen und Ungleichheiten in den Blick nimmt, bestehen weitere Zugangsmöglichkeiten und Verwendungen des Begriffs, z.B. in **Debatten des Bildungssektors** (vgl. Henschel/Eylert-Schwarz 2015 und Walgenbach 2014). Dazu gehört, Heterogenität als Chance oder Belastung für einen spezifischen Kontext aufzufassen (evaluative Bedeutungsdimension) oder als Sammlung von Unterschiedlichkeiten zu betiteln, die in der Regel lediglich beschrieben (deskriptive Bedeutungsdimension) und nicht in Hinblick auf soziale Ungleichheit kritisch betrachtet wird (vgl. Walgenbach 2014).

Beispielsweise in der Auffassung von Heterogenität als Chance, etwa als Ressource für Bildungsinstitutionen, besteht eine Parallele zu unkritischen, etwa im betrieblichen Personalmanagement angewandten Diversity-Konzepten (vgl. ebd. und Henschel/Eylert-Schwarz 2015). Demgegenüber lässt sich ein **ungleichheitskritischer Zugang zu Heterogenität** mit einem Begriff von Diversity zusammenführen, der diese als Gesamtheit der soziale Ungleichheit produzierenden Merkmale und Differenzkategorien auffasst (vgl. Henschel/Eylert-Schwarz 2015).

Bezüge zur Sozialen Arbeit

In der Praxis der Sozialen Arbeit begegnet man den oben bereits dargestellten unterschiedlichen Sichtweisen auf Heterogenität. So wird diese einerseits als Chance gesehen, da sich Vielfalt oft bereichernd auf pädagogische Prozesse auswirkt. Andererseits kann sie durch eine dadurch notwendige immer stärkere Ausdifferenzierung der Angebote auch als Belastung empfunden werden.

Die **Förderung von individuellen Persönlichkeiten** in einer zunehmend ausdifferenzierten Gesellschaft ist Kernaufgabe der Sozialen Arbeit in all ihren Formen (und zudem auch gesetzlicher Auftrag, z.B. im §1 SGB VIII oder im §1 SGB III).

Fachkräfte der Sozialen Arbeit stehen dabei vor besonderen **Herausforderungen**, weil ihre Adressat*innen als eine sehr heterogene Gruppe in Erscheinung treten und jegliche Versuche, diese Heterogenität zu fassen, immer Gefahr laufen, Gruppen zu kategorisieren und zu stereotypisieren. Der professionelle Anspruch der in der Sozialen Arbeit tätigen Personen muss es sein, die Anliegen ihrer Klient*innen unabhängig von den eigenen Wertvorstellungen und Herkunftsmilieus ernst zu nehmen sowie aufzugreifen. Dabei kann die vertiefte Beschäftigung mit anderen Lebenswelten und sozialen Milieus dazu beitragen, das eigene Herkunftsmilieu und die eigenen normativen Prägungen zu reflektieren. Das Ziel wäre dabei, durch einen weitestgehenden Abstand von eigenen Einflüssen ein gewisses Maß an Unvoreingenommenheit zu erreichen, indem man vorurteilsbewusst sowie vorurteilsauflösend mit unterschiedlich(en) gelebten Normen und Werten umgeht (vgl. Behse-Bartels o.J.).

Eine Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Lebenswelten und Milieus der Zielgruppen kann zudem dazu dienen, die eigene Wahrnehmung für soziale Veränderungen wie auch Strömungen zu schärfen und dadurch sowohl Verhaltensweisen der Heranwachsenden als auch Fragen und Bedürfnisse der Adressat*innen der eigenen Arbeit besser einordnen sowie aufgreifen zu können.

Literatur

Behse-Bartels, Grit (o.J.): Zielgruppe(n) Eltern – Differenzierung als Grundlage professionellen Handelns im qualitätsorientierten Bildungsmanagement. URL: http://www.kindergartenpaedagogik.de/1636.html [31.08.2016].

Henschel, Angelika/ Eylert-Schwarz, Andreas (2015): Herausforderung Heterogenität – Gender und Diversity als relevante Kategorien zur Gestaltung gelingender Übergänge zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung. In: Freitag, Walburga K./ Buhr, Regina/ Danzeglocke, Eva-Maria/ Schröder, Stefanie/ Völk, Daniel (Hrsg.): Übergänge gestalten. Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung erhöhen. Münster: Waxmann, S. 133–150.

Walgenbach, Katharina (2014): Heterogenität – Intersektionalität – Diversity in der Erziehungswissenschaft. Opladen und Toronto: Verlag Barbara Budrich.

weiterführende Literatur

Eylert-Schwarz, Andreas (2017): Elterliche Milieus – Einstellungen, Erwartungen und Bedürfnisse einer heterogener werdenden Elternschaft. In: Friedrich Jahresheft 2017, Seelze: Friedrich Verlag, S. 57–62 (i.E.).

Emmerich, Markus/ Hormel, Ulrike (2013): Heterogenität – Diversity – Intersektionalität: Zur Logik sozialer Unterscheidungen in pädagogischen Semantiken der Differenz. Wiesbaden: Springer VS.

Haftungshinweis: Wir übernehmen keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich die betreibenden Personen oder Organisationen verantwortlich.