

## Diskriminierungsrisiken im Beratungsalltag

Dern, Susanne; Zöller, Ulrike

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Dern, S., & Zöller, U. (2012). Diskriminierungsrisiken im Beratungsalltag. *Widersprüche : Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich*, 32(126), 93-105. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-449268>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Susanne Dern und Ulrike Zöller

## Diskriminierungsrisiken im Beratungsalltag

Die Feststellung, dass eine bestimmte Gruppe von Adressat\_innen, meist handelt es sich um Menschen mit Migrationsgeschichte, teilweise bewusst oder unbewusst durch fachdienstliche Soziale Arbeit ausgegrenzt und benachteiligt werden, widerspricht zunächst zentralen Anliegen Sozialer Arbeit, „nämlich die Menschen zu unterstützen und ihnen zu ihrem Wohlbefinden und zu einem möglichst selbstbestimmten Leben zu verhelfen“ (Rommelspacher 2012: 43). Treten diskriminierende Muster im Arbeitsalltag Sozialer Arbeit auf, widersprechen diese zudem massiv dem Verständnis Sozialer Arbeit als Menschenrechtsprofession. Im Rahmen der Sozialen Arbeit als Menschenrechtsprofession wird das doppelte Mandat der Hilfe und Kontrolle um ein drittes Mandat erweitert, indem neben den wissenschaftsbegründeten Arbeitsweisen und Methoden, die ethische Basis (Berufskodex) und die Menschenrechte als Legitimationsbasis dienen (vgl. Staub-Bernasconi 2007: 200). Soziale Arbeit hilft dabei in ihrer Funktion als „agency for social change“ in der Wahrung und Durchsetzung der Menschenrechte. Wenn Soziale Arbeit sich auf die Menschenrechte bezieht, dann ist sie aufgefordert, diese in den jeweiligen Kontexten zu verteidigen und zu sichern. Ihre Aufgabe ist es, „die berechtigten Anliegen der Klient(inn)en und die Erfordernisse von Professionalität an den Arbeitgeber und die Behörden heranzutragen, und die dadurch entstehenden Konflikte einerseits als zu ihrer Rolle gehörend zu behandeln, andererseits auch mit professionellen Mitteln zu bearbeiten“ (Olbrecht 2004, in Staub-Bernasconi 2007: 202). Soziale Arbeit ist dabei notwendigerweise politisch, da sie es mit sozialen Problemen zu tun hat, die entweder direkt durch politische Prozesse hervorgerufen oder in nicht ausreichendem Maße durch soziale Sicherungssysteme abgedeckt werden. Sie beinhaltet also auch eine parteiliche Vertretung des/der Einzelnen im Kontext erlebter Diskriminierung auf den gesellschaftlichen Ebenen (vgl. Mührel/Röh 2007).

Im vorliegenden Beitrag werden nach einer theoretischen Einbettung, Fallbeispiele zu Diskriminierungsrisiken im Beratungsalltag von Fachdiensten Sozialer Arbeit vorgestellt, um dann Überlegungen anzustellen, wie diese vermieden werden können bzw. wie professionell mit den daraus entstehenden Konflikten umgegangen werden kann.

### Diskriminierungsrisiken im Beratungsalltag – theoretische Annäherungen

Die Forschungen von Stefan Gaitanides (2009) geben Aufschluss über eine Reihe von Zugangsbarrieren und Ausschlussmechanismen, die Diskriminierungsrisiken bergen. Sie weisen auf eine Unterrepräsentation von Nutzer\_innen mit Migrationshintergrund in sozialen Diensten hin und stellen einen teilweise geringen Erfolg der Beratungs- und Hilfstätigkeit gegenüber dieser Adressat\_innengruppe fest. Hinsichtlich der Zugangsbarrieren von Migrant\_innen zu sozialen Diensten arbeitet er u.a. heraus, dass Menschen mit Migrationsgeschichte häufig davon ausgehen, dass ihnen Vorurteile und mangelnde kulturelle Akzeptanz entgegen gebracht werden. Vorbehalte gibt es auch bzgl. fremdkultureller ethischer Positionen der Beratungsdienste. Migrant\_innen fühlen sich häufig durch die Überbetonung und klischeehafte Generalisierung kultureller Unterschiede etikettiert und in ihrer Individualität verkannt. Gaitanides identifiziert hier ein „kulturalistisches Schubladendenken“, das die Bereitschaft verhindert sich vor allem in der sensiblen psychosozialen Beziehungsarbeit zu öffnen (ebd.: 538). Häufig löst die Arbeit mit Ratsuchenden mit Migrationsgeschichte bei den Beratenden Verunsicherung und Ängste aus, die durch Abwehrmechanismen wie Rückzug, Rückgriff auf (ineffektive) Routinen, Aggressionen gelöst werden. Zu den individuellen Abwehrmechanismen können kollektive Schuldgefühle gegenüber benachteiligten Repräsentant\_innen von Minderheitengruppen hinzutreten. Viele Mitarbeiter\_innen der sozialen Dienste sind sich der Zugangsbarrieren von Menschen mit Migrationsgeschichte nicht bewusst und zeigen ihnen gegenüber eine „colour blindness“. Das heißt die Bedeutung kultureller Differenz wird ignoriert, ebenso das Vorhandensein struktureller und sozialpsychologischer Ausgrenzung (ebd.). Die jeweils eigene Migrations- und Ausgrenzungsgeschichte der Ratsuchenden werden nicht wahrgenommen bzw. nicht anerkannt.

Zugangsbarrieren zu Sozialleistungen bzw. ihre Nichtwahrnehmung lassen sich damit auch als Diskriminierungsrisiko begreifen (vgl. Dern 2012), wie sie auch in der Diskriminierungsdefinition von Melter anklingt: „Wenn Personen ein

Ziel erreichen wollen und dies aufgrund von sozialen, physischen, sprachlichen, interaktiven oder ökonomischen Barrieren nicht erreichen können, handelt es sich um Diskriminierung“ (Melter 2012: 19).

Für Gaitanides hat ein solcher Katalog von Zugangsbarrieren eine Aussagekraft „mittlerer Reichweite“, da er je nach dem Hintergrund veränderter zeitgeschichtlicher Kontextbedingungen konkretisiert und fortgeschrieben werden muss (ebd.: 539). Zentral ist aber, dass das „Bewusstmachen der oft schwer erkennbaren oder aber verdrängten Zugangsbarrieren“, die Voraussetzung dafür ist, überhaupt einen Handlungsbedarf bzgl. der Ausgestaltung von Beratungsangeboten zu sehen (ebd.: 539).

Hier lassen sich Birgit Rommelspachers Überlegungen zur psychosozialen Beratung von ethnischen Minderheiten anschließen. Sie geht davon aus, dass psychosoziale Beratung eingebettet ist in eine Gesellschaft, in der viele, oft unsichtbare Segregationslinien die Menschen voneinander trennen und in der auf vielen unterschiedlichen Ebenen Kämpfe um Anerkennung und Zugehörigkeit ausgetragen werden. Die zentrale Frage ist also auch hier, wie sich diese Dynamiken auf die psychosoziale Arbeit auswirken und ob diese Prozesse den Beteiligten bewusst sind bzw. wie sie bewusst gemacht werden können (vgl. Rommelspacher o.J.). Im Rahmen der interkulturellen Beziehungsdynamik arbeitet Rommelspacher (1995: 140f) in Rückgriff auf Elaine Pinderhughes als zentrales Problem das Leugnen der eigenen ethnischen Zugehörigkeit sowie der hiervon abweichenden „anderen“ Zugehörigkeit ihres Gegenübers am Beispiel des Therapiesettings heraus. Je größer die Differenz zwischen Therapeut\_innen und Klient\_innen ist, desto größer ist der Wunsch der Therapeut\_innen ihre Zugehörigkeit zur Dominanzgesellschaft, die sie als „schlechtes Selbst“ empfinden, zu verbergen. Wollen sie den moralischen Konflikten entgehen, halten sie sich die anderen „vom Leibe“ (ebd.: 140). Dies kann gelingen, indem sie ihre eigene ethnische Identität zu leugnen versuchen, etwa besonders freundlich und zuvorkommend sind, um zu signalisieren, dass sie nicht zu denjenigen gehören (wollen), die als rassistisch und dominant gelten. Ein anderer Weg von Therapeut\_innen, Konflikten zu entgehen, kann darin liegen, stattdessen die ethnische Zugehörigkeit der Klient\_innen zu leugnen. Die anderen werden i. d. S. sich selbst angeglichen. Rommelspacher konstatiert: „Wenn Weiße vermeiden wollen, Weiße zu sein, werden sie den Schwarzen auch nicht zugestehen, Schwarze zu sein“ (ebd.). In diesem Kontext können Ausgrenzungsmuster und -tendenzen entstehen, wenn Angehörige der Mehrheitskultur so tun, als ob es gleichgültig wäre, aus welchem kulturellen Kontext die Klientin bzw. der Klient kommt. Die Angehörigen der Mehrheits- bzw. Dominanzkultur übersehen dabei, dass bei jeder angebotenen Hilfe von den Angehörigen einer diskriminierten

Gruppe eine problematische Anpassungs- und Assimilierungsleistung verlangt wird. Denn Gleichheit in Dominanzverhältnissen bedeutet nach Rommelspacher immer, den herrschenden Lebensstil zum Maßstab zu machen. Die „deutsche“ Lebensweise wird als Standard zugrunde gelegt, an dem der Fortschritt der Klient\_innen in Sachen Problemlösungskompetenz gemessen wird. Durch dieses Vorgehen werden nicht nur die jeweils spezifischen Probleme der Angehörigen unterschiedlicher Herkunft übersehen, darüber hinaus werden diese mehr oder weniger gezwungen, mit der Überlegenheit der dominanten Lebensweise die Entwertung ihrer eigenen akzeptieren zu lernen (ebd.: 141).

Als weiteren Aspekt beschreibt Rommelspacher (1995), dass Angehörige diskriminierter Minderheiten gegenüber den Therapeut\_innen häufig zuerst wegen früherer diskriminierender Erfahrungen misstrauisch auftreten. Können Therapeut\_innen dieses Misstrauen nicht ertragen und fühlen sie sich zu Unrecht angegriffen, besteht das Risiko, dies den Klient\_innen anzulasten. Sie pathologisieren die Klient\_innen, indem sie sie als empfindlich, nachtragend, teilweise paranoid beschreiben und ziehen sich auf ihre distanzierte Rolle als Professionelle zurück. Die hierbei auftretende Kluft zwischen Therapeut\_innen und Klient\_innen wird häufig als kulturelle Differenz interpretiert (ebd.: 142). Es können sich dann kulturalistische Erklärungsmuster anschließen, die in diskriminierende Praxen münden können.

Entsprechend lassen sich aus soziologischer und rechtlicher Perspektive gesellschaftliche Machtstrukturen als zentrales Element von Diskriminierung im Sinne einer verbotenen Dominierung bzw. Hierarchisierung begreifen (vgl. Sacksofsky 1991; Baer 1995 zu Art. 3 GG, jeweils unter Bezugnahme auf MacKinnon). Danach ist es der Gruppe, die in der Gesellschaft die wirtschaftliche und politische Macht hat, verboten, weniger machtvolle, marginalisierte Gruppen zu benachteiligen, sprich: zu „dominieren“. Einzelne Personen werden i. d. S. gerade nicht aufgrund ihrer individuellen Eigenschaften diskriminiert, sondern wegen ihrer Zugehörigkeit zu einer über eine Kategorie definierten Gruppe, wie etwa der ihr zugeschriebenen ethnischen oder Religionszugehörigkeit. Vorurteile und abwertende Ansichten, die gegenüber einer Gruppe bestehen, werden auf die Einzelperson übertragen. Eine Diskriminierungserfahrung kann daher auch ohne eine diskriminierende Intention der Handelnden hervorgerufen werden.

Mit Albert Scherr (2010) ist hier zu betonen, dass sozioökonomische Ungleichheiten und diskriminierende Unterscheidungen zwar zwei zu unterscheidende, aber nicht voneinander unabhängige Formen gesellschaftlicher Hierarchiebildung darstellen, die weitreichende Auswirkungen auf Lebensbedingungen und Lebenschancen haben. Sie sind insbesondere für den Zugang zu materiellen Ressourcen,

Macht, sozialer Wertschätzung sowie zu Bildung und beruflichen Karrieren bedeutsam (ebd.: 36). Bedeutsam ist daher für die Praxis der Sozialen Arbeit, dass Diskriminierungen ohne eine Analyse ihrer Verschränkungen mit den Strukturen sozialer Ungleichheit weder angemessen analysiert, noch politisch und rechtlich angegangen werden können (ebd.: 37).

Diskriminierung lässt sich nach den geschilderten Erfahrungen von marginalisierten Gruppen nicht auf einen abgrenzbaren Lebensbereich beschränken, sondern erfährt seine Wirkmächtigkeit gerade aus der Verknüpfung und Verschränkung verschiedenster Bereiche. Nicht selten zieht die Benachteiligung in einem Bereich Folgebenechtigungen in anderen Bereichen nach sich und verstärkt so die Ausgrenzungserfahrung. Beispielsweise zeigt die Studie von Gomolla und Radtke (2002) zu Selektionsentscheidungen an zentralen Übergangsschwellen im Grundschulbereich ein feinmaschiges Netz, das für Kinder mit Migrationsgeschichte und/oder aus unteren sozialen Schichten wenig Chancen lässt. Muster der Diskriminierung und Abweisung entlang von Normalitätserwartungen in Bezug auf die Schul- und Sprachfähigkeit, wie sie deutschsprachigen, im weitesten Sinne christlich sozialisierten Mittelschichtkindern entsprechen, prägen die gesamte Schullaufbahn (Gomolla 2006: 101). Wird zu diesem Befund die Tatsache herangezogen, dass Haupt- und Sonderschüler\_innen zunehmend vom Arbeitsmarkt verdrängt werden und davon junge Menschen mit Migrationsgeschichte besonders betroffen sind (vgl. Skrobanek 2010), wird eine Verknüpfung sozialer Benachteiligung mit diskriminierenden Praxen deutlich.

Das Zusammenwirken der einzelnen Stränge verschärft den Ausgrenzungsprozess und die verschiedenen Indikatoren der Ausgrenzung werden in den Augen der herrschenden Gesellschaft nicht selten zum „Beweis“ für die „Richtigkeit“ der Stereotypen. Diskriminierung beschränkt sich so nicht selektiv auf einzelne Bereiche wie Schule/Arbeitsmarkt, sondern bestimmt als nicht aufspaltbare Erfahrungssammlung die gesamte Lebenswirklichkeit. Es ist davon auszugehen, dass diskriminierte Minderheiten in ihrer gesamten Biografie diskriminierende Praxen erlebt haben (Gomolla 2006). Gerade Adressat\_innen der Sozialen Arbeit, die aufgrund ihrer häufigen sozialen Benachteiligung in ihrem Lebensverlauf auf diskriminierende Muster treffen, sind dem Risiko ausgesetzt auch im Beratungsetting weiterhin diskriminiert zu werden. Damit lässt sich fragen, inwiefern im Beratungsalltag diskriminierende Praxen zu finden sind, die gesellschaftliche Hierarchisierungen stabilisieren und ggfs. Diskriminierungserfahrungen der Ratsuchenden bestätigen und fortschreiben.

Inwieweit kann die Beratungspraxis also Gefahr laufen den Zugang von Ratsuchenden, die einer marginalisierten Gruppe zugeschrieben werden, zu Ressourcen

(weiter) zu behindern (vgl. Rommelspacher 2006) und deren Chancen auf Teilhabe an der Gesellschaft (weiter) zu verringern, statt – dem Selbstverständnis einer Menschenrechtsprofession gemäß – Hierarchisierungsstrukturen zu reflektieren, aufzudecken und Ratsuchende darin zu unterstützen ihre Position zu stärken und ihre Handlungsoptionen zu erweitern?

### Diskriminierungsrisiken im Beratungsalltag – Exemplarische Interviewanalyse

Im Folgenden sollen einige bereits zuvor in der theoretischen Auseinandersetzung angeklungenen Diskriminierungsgefahren im Beratungskontext mit Interviewauszügen verdeutlicht werden. Die Auszüge stammen aus dem Datenpool einer qualitativen Studie für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2010)<sup>1</sup>, die sich anhand von autobiografisch-narrativen Interviews den mehrdimensionalen/intersektionalen Diskriminierungserfahrungen der Befragten bzgl. der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Diskriminierungskategorien (ethnische Herkunft, „Rasse“, Religion, Geschlecht, Behinderung, Alter und sexuelle Identität) widmete. Die Beispiele stammen aus dem zweiten Schwerpunkt der Studie, in dem u.a. analysiert wurde, welche Erfahrungen Beratungsstellen im Rhein-Main-Gebiet, die sich explizit oder implizit an eine der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Zielgruppen richten, in ihrer beratenden Arbeit mit mehrdimensionaler Diskriminierung machen.

In 21 der im Sample einbezogenen Beratungsstellen wurden mit Beratungspersonen narrativ-biografische Interviews durchgeführt und in Form sequenzieller Berichte zusammengefasst und ausgewertet. Hierzu zählten neben spezialisierten Antidiskriminierungsstellen etwa auch interkulturelle Beratungsangebote, Frauen- und Genderberatung, Beratungsstellen für Menschen mit Behinderungen, Kinder-, Jugend- und Elternberatung, Schulberatung oder auch Schulsozialarbeit.

Im Rahmen der Studie konnten Gefahren identifiziert werden, die Diskriminierungseffekte produzieren können. Die ausgewählten Interviewausschnitte sind alle einem sequenziellen Bericht entnommen. Teilweise wurden die Originalzitate geglättet und umgeformt, um die Lesbarkeit zu erhöhen (vgl. Bericht 3E der Studie, unveröffentlicht).

---

1 Dern/Inowlocki/Oberlies/Bernstein (2010): „Mehrdimensionale Diskriminierung – Eine empirische Untersuchung anhand von autobiografisch-narrativen Interviews“, im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin.

*Gefahr der Nichtwahrnehmung und Nichtanerkennung der eigenen Diskriminierungsgeschichte der Beratungssuchenden.* Die von den Beratungssuchenden wiederholt geäußerten Erfahrungen werden von den Beratungspersonen teilweise negiert bzw. Äußerungen werden vorwurfsvoll kommentiert. Zum Beispiel erzählt eine interviewte Beratungsperson, dass es ihr im Laufe der Arbeit oft aufgefallen sei, dass Menschen häufig wegen des Merkmals Migrationshintergrund, sehr schnell eine Diskriminierung vermutet hätten, obwohl es ihrer Meinung nach gar nicht der Fall gewesen sei (Bericht 3E, Z. 60-63). Sie versteht die seitens der Ratsuchenden geschilderten Diskriminierungserfahrungen zunächst als „Tendenzen“ bzw. „subjektives Empfinden“, deren man sich „vergewissern“ müsse. Die einzige Sicherheit über die tatsächlichen Diskriminierungen zu erfahren, sei über die Statistik. Erst dann könne sie sagen, dass es etwas nicht stimme. Diese Statistiken seien aber nicht existent. Der Rest sei nur eine subjektive Wahrnehmung, mit der man sich auseinandersetzen müsse. Erst wenn man durch diese Auseinandersetzung feststelle, dass die Person tatsächlich aufgrund eines Merkmals diskriminiert geworden sei, dann müsse man mit der Person zu diesen Stellen gehen. (Bericht 3E, Z. 228-241)

*Gefahr der Pathologisierung gegenüber den geäußerten Erfahrungen der Beratungssuchenden.* Eine Beratungsperson ist beispielsweise der Auffassung, dass es bei näherer Betrachtung der Situation oft nicht um Diskriminierung gehe, sondern um ein falsches Benehmen der Klienten, auf das die Interaktionspartner dann auch entsprechend reagieren würden, was die Klienten dann als Diskriminierung interpretierten (Z. 67-70). Die Beratungsperson erzählt in diesem Zusammenhang von einem Jungen dessen alleinerziehende Mutter Polin und dessen Vater ein Deutscher sei, zu dem er aber kaum Kontakt habe. Dieser Junge setze sich mit den anderen Schülern auf eine sehr schwierige Art in Verbindung; er sei ein Eigenbrötler, der es den anderen Kindern erschwert mit ihm umzugehen. Er wäre in die Vorklasse gekommen, da er in der ersten Klasse Schwierigkeiten gehabt habe einen Anschluss zu finden. Die Mutter habe die Ursache der Ausgrenzung immer in den marokkanischen Kindern gesehen, die eine Mehrheit in der Klasse gebildet und sich miteinander in deren Muttersprache unterhalten hätten. Dieser Interpretation der Mutter hat die Beratungsperson dann widersprochen: Sie habe die ganze Zeit den Eindruck gehabt, dass selbstverständlich die marokkanische Sprache es den Kindern erleichtere den Jungen auszugrenzen. Aber vor allem seine eigenartige Art und Verhaltensweise, die zwar nicht polnisch seien, würden die Ausgrenzung verursachen. Diese Erklärung ermögliche dem Jungen, sich mit seinem Verhalten nicht auseinanderzusetzen zu müssen (Bericht 3E, Z. 88-102). In diesem Zusammenhang wird seitens der Beratungspersonen ergänzt, dass es

manchmal schwer für die Klient(inn)en sei zu unterscheiden, ob sie so behandelt werden, weil sie psychische Probleme hätten und Leute aggressiv angehen oder ob sie wegen einem bestimmten Merkmal, das sie besitzen, diese Behandlung erlebt hätten.

*Gefahr der Belehrung und Erklärung statt Beratung.* Eine Beratungsperson äußert die Auffassung, dass Beratungssuchende teilweise das Gefühl hätten in Institutionen nicht ernst genommen zu werden und deshalb mit Vorwürfen und Ärger zu ihnen kommen würden. Es sei aber oft so gewesen, dass sie an einer Art Opferrolle hängen, an einer Opferhaltung, an der dies und jenes festgemacht werde, obwohl es nichts damit zu tun habe. Solche Situationen müsse man korrigieren. Die Personen sähen nicht die eigene Schuld an solchem Geschehen, sondern beschuldigten immer die Anderen: Die Anderen hätten sie wegen ihrer Merkmale schlecht behandelt, aber es gebe keine Selbstkritik, sondern nur Festhalten an diesem Erklärungsmuster. Zum Beispiel sei eine Mutter, nachdem die Beratungsperson die Ansicht einer Lehrerin versucht habe zu erklären, aufgestanden und habe gesagt, die Beratungsperson sei auch gegen Moslems und sei empört aus dem Raum gegangen (Z 107-116).

*Gefahr der Assimilierungsbestrebungen gegenüber den Beratungssuchenden.* Beispielsweise erzählt eine Beratungsperson von einer Frau, die versucht habe, die schlechte Behandlung von Seiten einer Lehrkraft auf ihre Situation als allein-stehende Mutter zu verschieben, während die Lehrkraft wegen ihres aggressiven und vorwurfsvollen Vorgehens auf sie diskriminierend reagiert habe. Die Beratungsperson habe als Außenstehende das Problem sofort erkannt und die Situation richtig, also aus der Perspektive des Lehrers, definiert und der Beratungssuchenden erläutert (Bericht 3E, Z 120-127). Auf die Frage wie Beratungspersonen damit umgehen, wenn die Personen ein starkes Gefühl von Diskriminierung haben, das aber nicht nachweisbar sei, wird darauf verwiesen, dass in erster Linie darauf zu schauen sei, wie die Klient\_innen ihre Wirklichkeit konstruieren und interpretieren, und ihnen dann zu erläutern sei, dass sie damit ihren Blickwinkel einschränken. Die Beratungsperson versuche dann den Blickwinkel zu erweitern (Bericht 3E, Z 251-255).

*Gefahr der Subjektivierung statt Aufdeckung der Strukturen.* Die Beratungspersonen äußern, dass es durchaus sein könne, dass Beratungssuchende früher diskriminiert worden seien und schlechte Erfahrungen gesammelt haben, deswegen gingen sie mit einer negativen, angespannten und giftigen Einstellung z.B. zu Lehrpersonen und hielten sich an dem Vorurteil fest, dass sie hier genauso schlecht behandelt würden. Negative Vorerlebnisse sind von der Beratungsperson in der spezifischen Beratungssituation nicht angesprochen worden (Bericht 3E,

Z 128-132) und konnten so nicht als Ausdruck institutioneller oder struktureller Diskriminierungsgefahren eingeordnet werden.

Als Fazit lässt sich an dieser Stelle festhalten, dass die Ergebnisse der qualitativen Interviews einen deutlichen Widerspruch zum oben genannten dritten Mandat hinsichtlich der menschenrechtlichen Legitimation aufzeigen.<sup>2</sup>

In ihrem Bestreben, eine vermittelnde Rolle einzunehmen und nach den Gründen gescheiterter Kommunikation zu suchen, können Beratende Gefahr laufen, die ratsuchende Person aus dem Fokus zu verlieren und damit auch deren erlebte Erfahrung abzuwerten. Die Ratsuchenden schildern ein für sie diskriminierendes Problem bzw. eine Situation aus ihrer subjektiven Sicht, so wie sie sie erinnern und verstehen. Das subjektive Erleben einer Situation stellt insoweit ein konstituierendes Element einer Diskriminierungserfahrung dar.

Um Betroffenen eine andere Perspektive und Verarbeitung der Situation zu ermöglichen, nehmen Beratungspersonen nicht selten die Rolle der anderen Person in der diskriminierenden Situation ein. Dieses Vorgehen kann die Diskriminierungserfahrung der Betroffenen in Frage stellen bzw. sogar negieren und den Betroffenen letztlich die Definitionsmacht des von Ihnen Erlebten entziehen.

Erklären und korrigieren die Beratungspersonen damit einhergehend die Situationsbewertung der Ratsuchenden, indem sie auf die „richtige Perspektive“ der/des Anderen hinweisen – ohne diese faktisch zu kennen und oder mangels Kontakt erfragen zu können – realisiert sich das Risiko, Hierarchien über die Sichtweise der Beratungsperson als Angehörige der dominierenden Gruppe fortzuschreiben. Gleichzeitig erhöht dies den Assimilierungsdruck auf die Ratsuchenden, sich dieser Interpretation anzuschließen und ihr Verhalten in zukünftigen Situationen diesen Mustern der Dominanzkultur anzupassen. Verweigern sich Ratsuchende dieser Interpretation und der Assimilierung, droht die Beratung zu scheitern, wie etwa der oben beschriebene Gesprächsabbruch illustriert.

Der verständliche Wunsch der Beratungspersonen nach nachprüfbareren, „objektiven“ Fakten, Statistiken oder Beweisen, die ihnen eine „eindeutige“ Einordnung der konkreten Situation als Diskriminierung ermöglichen würden, ist realistisch kaum erfüllbar. Hierin kann ein Erklärungsansatz für die beobachteten Subjektivierungs- und Pathologisierungstendenzen in der Beratung liegen. Beratende rücken die Arbeit am Selbst auch in den Fokus, weil die geschilderte Diskriminierung durch Andere nicht zu beweisen ist. Somit erscheint ihnen die Reflexion

---

2 Siehe auch bereits die detaillierte kritische Analyse zur Beratungsarbeit in Dern/Inowlocki/Oberlies/Bernstein, 2010, S. 28ff.

eigenes Fehlverhalten und zukünftiger Verhaltensänderung und Vermeidung ähnlicher Erfahrungen geeignet, um die Betroffenen zu entlasten. Dieser Weg ist aus professioneller Sicht durchaus ein geeigneter Ansatz Sozialer Arbeit, entspricht er doch – wie Rommelspacher (2012) treffend formuliert – dem Kernanliegen Sozialer Arbeit, „die Menschen zu unterstützen und ihnen zu ihrem Wohlbefinden und zu einem möglichst selbstbestimmten Leben zu verhelfen“ (ebd., S. 43). In den Worten einer interviewten Betroffenen: „Sind negative Erfahrungen nicht zu vermeiden, sollte man deshalb lernen, mit ihnen besser umzugehen“ (Bericht 265, unveröffentlicht). Gleichwohl sollte diese Konzentration auf die Person nicht zur Ausblendung von strukturellen Faktoren führen. Anders formuliert: Sich bzgl. der Bewältigungsstrategien erlebter Diskriminierung auf mögliche Ressourcen der Person zu konzentrieren, darf nicht unhinterfragt dazu führen, den Grund für die Diskriminierung ebenfalls in der Person zu suchen, mithin institutionelle und strukturelle Diskriminierungsrisiken auszublenden. „Gerade, weil die Sorge um das Wohlergehen der Anderen Kernstück Sozialer Arbeit ist, ist schwer einzusehen, wie das wiederum negative Folgen haben kann“ (Rommelspacher 2012: 43). Aufgabe der Sozialen Arbeit als Menschenrechtsprofession ist es daher, den Einzelfall vor der Folie der eingangs beschriebenen Empirie auch auf strukturelle Komponenten zu hinterfragen und sich Diskriminierungsgefahren sowie Zugangsbarrieren etwa im institutionellen Kontext bewusst zu machen.

Hierbei geht es nicht nur um die Aufdeckung und Bekämpfung diskriminierender Strukturen, sondern auch um die parteiliche Vertretung der Ratsuchenden. Die Fokussierung auf die Person birgt auch die Gefahr, Handlungsoptionen „nach außen“ wie etwa politische oder rechtliche Schritte auszublenden, die es den Betroffenen ermöglichen würden, sich zur Wehr zu setzen oder Kompensation zu erhalten. Werden in der Beratungssituation alle Handlungsoptionen sichtbar, besteht die Chance, dass Ohnmachtserfahrungen nicht fortgeschrieben werden, sondern ein Zuwachs an Ermächtigung/Selbstbestimmung erfolgt. Ratsuchende können in Kenntnis aller Optionen bewusst für oder gegen eine Zur-Wehr-Setzung entscheiden. Ebenso besteht die Möglichkeit diskriminierende Strukturen und Muster sogar für die Zukunft aufzubrechen.

Die Herausforderung für die Beratungsarbeit liegt nun hierin, die „individuell/individualisierend(e)“ Arbeit einer Beratungsstelle auf der „psychologischen Schiene“ mit ihrer Aufgabe als „eine politische Einrichtung“ (Bericht 3E, Z 146-150) zu verzahnen.

Hierzu gehört neben der parteilichen Vertretung der Ratsuchenden gegenüber Institutionen auch die Sichtbarmachung der Diskriminierungserfahrungen in politischen Gremien und Institutionen. Diese sollte nicht auf Beweise und

Vergewisserung durch Statistiken für den konkreten Bereich warten, sondern i.S.d. politischen Mandats gerade an der Offenlegung von Ausgrenzungsmustern mitwirken und hierüber den politischen Diskurs befördern sowie empirisches Wissen erweitern.

### Handlungsperspektiven für die Beratungspraxis

Welche Handlungsperspektiven lassen sich aus den theoretischen und empirischen Überlegungen für den Abbau diskriminierender Praxen in der Fachberatung Sozialer Arbeit ableiten?

Beratungsarbeit, die nicht von einer abwehrenden Haltung gegenüber den Diskriminierungserfahrungen der Beratungssuchenden ausgehen will, setzt nach Rommelspacher (1995) voraus, dass Beratungspersonen sowohl die Verschiedenheit, als auch die Gleichheit anerkennen und die jeweilige Individualität und das jeweilige Gewordensein im eigenen biografischen und sozialisatorischen Kontext bei sich und bei den anderen sehen lernen. Beratungspersonen müssen lernen zu erkennen, dass die (zugeschriebene) Zugehörigkeit zu einer marginalisierten Gruppe eine Quelle von Konflikten und Beschädigungen aber auch von Bestätigung und Sicherheit darstellt (vgl. ebd.: 142). Um Faktoren, die sich daraus ergeben zu erkennen, müssen Beratungspersonen zumindest ein Stück mit den spezifischen Erfahrungen der Marginalisierten vertraut sein. Voraussetzung ist hier wiederum die Relativierung der Zugehörigkeit zur Mehrheitsgesellschaft und das Eingeständnis, dass man selbst nicht alles weiß und bei allen Problemen die richtigen Strategien empfehlen kann (vgl. ebd.: 143). Das verlangt, den Verlust von Überlegenheitsgefühlen in Kauf zu nehmen und sich auch das Gefühl von Machtlosigkeit eingestehen zu können. In Rückgriff auf Pinderhughes schlägt Rommelspacher (1995) hier das „power sharing“ vor, damit der eigene Dominanzanspruch in seiner destruktiven Dynamik überwunden werden kann. Power sharing bedeutet, die Grenzen des eigenen Wissens und Expert\_innentums anzuerkennen, ebenso wie die Grenzen der eigenen Hilfssysteme. So wäre zu fragen, ob das herrschende Beratungskonzept, das den Menschen ein hohes Maß an Selbstkontrolle, Selbstmanagement und emotionaler Offenheit und verbaler Expressivität vermitteln möchte, im Zusammenhang mit Diskriminierungserfahrungen das passende ist. Eventuell steht an dieser Stelle ein Vertrauensaufbau im Vordergrund, der wahrscheinlich einen längeren Zeitraum benötigt und das schnelle Weitervermitteln an andere Stellen negiert. Die Relativierung der eigenen Sichtweise kann auch dazu führen, dass die Stärken und Lösungsressourcen der anderen hinsichtlich ihrer eigenen Diskriminierungserfahrungen in das Bera-

tungssetting aufgenommen werden. Das Teilen von Macht muss auch heißen, bei Stellenbesetzungen bewusst Angehörige von marginalisierten Gruppen als Professionelle und Expert\_innen zu berücksichtigen. Dies wiederum bedeutet für Organisationen und Träger eine bewusste interkulturelle Öffnung. Hieraus folgt die Verantwortung der Politik endlich gerechte inklusive Bildungsbedingungen in der Bundesrepublik zu schaffen, die allen gleiche Berufsperspektiven unabhängig von etwaiger Migrationsgeschichten ermöglicht.

Wird Soziale Arbeit in ihrer Rolle als Menschenrechtsprofession ernst genommen, dann versteht sie sich gerade in der Arbeit mit Diskriminierungserfahrungen als intermediäre Distanz zwischen den Mandaten Hilfe und Kontrolle bzw. Gesellschaft und Individuum. Sie setzt sich zwischen diesen beiden Polen als Kommunikatorin und Mediatorin im Sinne der Autonomie der Adressat\_innen ein und ist bereit, sich mit den komplexen sozialen Zusammenhängen zwischen Angehörigen dominierender und marginalisierter Gruppen auseinanderzusetzen und sich an dieser Stelle im Besonderen als lernend zu begreifen.

### *Literatur*

- Baer, Susanne 1995: Würde oder Gleichheit. Baden-Baden
- Dern, Susanne 2012: „Sozialrechtliche Gleichstellungs- und Antidiskriminierungskonzeptionen“ – Begründung, Systematik und Implementierung. Frankfurt am Main
- Dern, Susanne/Inowlocki/Lena/Oberlies, Dagmar/Bernstein, Julia (2010): „Mehrdimensionale Diskriminierung. Eine empirische Untersuchung anhand von autobiografisch-narrativen Interviews.“ Teilexpertise erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Verfügbar unter: [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Publikation/publikationen\\_node.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Publikation/publikationen_node.html). [21.10.2012].
- Gaitanides, Stefan 2009: Soziale Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft – ihr (möglicher) Beitrag zur Integration und Partizipation. In: Frank Gesemann/Roland Roth (Hrsg.): Lokale Integrationspolitik in der Einwanderungsgesellschaft. Migration und Integration als Herausforderung von Kommunen. Wiesbaden, S. 533-554
- Gomolla, Mechthild/Frank-Olaf, Radtke 2002: Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. Opladen
- Gomolla, Mechthild 2006: Institutionelle Diskriminierung. In: Rudolf Leiprecht/Anne Kerber (Hrsg.): Schule in der Einwanderungsgesellschaft. Schwalbach/Ts., S. 97-109
- Melter, Claus 2006: Rassismuserfahrungen in der Jugendhilfe. Eine empirische Studie zu Kommunikationspraxen in der Sozialen Arbeit. Münster
- 2012: Barriere- und diskriminierungskritische Soziale Arbeit in der behindernden Migrationsgesellschaft. Migration und Soziale Arbeit, 34. Jg., H.1, S. 16-22
- Mührel, Eric/Röh, Dieter 2007: Soziale Arbeit und die Menschenrechte. Perspektiven für eine soziale Weltgesellschaft. neue praxis 3/07, S. 293-307

- Rommelspacher, Birgit (o.J.): Ethnische Minderheiten in der psychosozialen Beratung. Dynamiken von Integration und Segregation. Verfügbar unter: [http://www.birgitrommelspacher.de/pdfs/Hard\\_to\\_reach.pdf](http://www.birgitrommelspacher.de/pdfs/Hard_to_reach.pdf). [21.10.2012].
- 1995: Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht. Berlin: Orlanda Frauenverlag.
  - 2006: Wie wirkt Diskriminierung? Am Beispiel der Behindertenfeindlichkeit. Vortrag auf der Tagung Ethik und Behinderung – Theorie und Praxis Institut Mensch, Ethik und Wissenschaft 12. 5. 2006. Verfügbar unter: <http://www.imew.de/index.php?id=319> [21.10.2012]
  - 2012: Kulturelle Grenzziehungen in der Sozialarbeit: Doing and undoing differences. In: Effinger, Herbert/Borrmann, Stefan/Gahleitner, Silke Birgitta/Köttig, Michaela/Kraus, Björn/Stövesand, Sabine (Hrsg.): Diversität und soziale Ungleichheit. Analytische Zugänge und professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit. Opladen, Berlin & Toronto, S. 43-55
- Sacksofsky, Ute 1991/1996: Das Grundrecht auf Gleichberechtigung. Baden-Baden
- Scherr, Albert 2010: Diskriminierung und soziale Ungleichheiten. Wiesbaden
- Skrobanek, Jan/Mögling, Tatjana/Tillmann, Frank 2010: Verlorene Jugendliche am Übergang Schule-Beruf. Empirische Befunde über junge „Dropouts“. In: Aspekt Jugendsozialarbeit; Nr.67, Jugendsozialarbeit im Kontext von Jugendarmut und Ausgrenzung. Düsseldorf
- Staub-Bernasconi, Silvia 2007: Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft. Bern

*Prof. Dr. Susanne Dern, Hochschule Esslingen,  
Fakultät Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege  
Flandernstraße 101, 73732 Esslingen  
E-Mail: [susanne.dern@hs-esslingen.de](mailto:susanne.dern@hs-esslingen.de)*

*Prof. Dr. Ulrike Zöller, Hochschule Esslingen,  
Fakultät Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege  
Flandernstraße 101, 73732 Esslingen  
E-Mail: [ulrike.zoeller@hs-esslingen.de](mailto:ulrike.zoeller@hs-esslingen.de)*