

### 3.

## Konkrete Therapeutische Interventionen und Konzepte



# Ein vorläufiges Modell Diskriminierungskritischer Psychotherapie und Beratung: Eine intersektionale und diversitätspychologische Perspektive

Jonathan Czollek

Diskriminierungskritik in der Psychotherapie und Beratung wird zunehmend gefordert, um Berufsordnungen (EFPA, 2005) und psychologischen Menschenrechtsnormen (Patel, 2019) zu entsprechen. Auch wenn viele bisherige Arbeiten Intersektionalität immer wieder als wichtig betonen, fokussieren die meisten weiterhin auf einzelne Diskriminierungsformen (vgl. Brown, 2018; Fernando, 2017). Der vorliegende Artikel führt nach einer Begriffsklärung zu Beratung, Diskriminierung und Intersektionalität kurz in die Diversitätspychologie ein. Auf dieser theoretischen Basis formuliert er das vorläufige *Modell Diskriminierungskritischer Psychotherapie und Beratung*.<sup>1</sup>

## Begriffsdefinitionen: Beratung, Diskriminierung, Intersektionalität

Beratung kann verstanden werden als Hilfe bei dem Finden von Lösungen für soziale und psychische Zustände oder Prozesse, die von Klient:innen als Probleme angesehen werden (Schweitzer & Schlippe, 2016, S. 31). Psychotherapie ist dementsprechend Beratung im spezifischen Kontext des Gesundheitswesens, in dem Menschen als „behandlungsbedürftig“ angesehen werden. Daher wird Beratung im Folgenden als Überbegriff verwendet, außer im Eigennamen des Modells. Diese Begriffsverwendung ermöglicht es, diskriminierungskritische Konzepte zusammenzuführen, die bisher für Psychotherapie und Beratung getrennt diskutiert werden, obwohl sie für beide Kontexte informativ sein könnten.

---

<sup>1</sup> Vgl. den Artikel von Dücker in diesem Band zu Überlegungen zu einer diskriminierungssensiblen psychotherapeutischen Praxis und (fehlenden) Beschwerdemöglichkeiten (Anm. d. Hrsg.).

Strukturelle Diskriminierung<sup>2</sup> verstehe ich in der Tradition des *Social Justice und Radical Diversity* Ansatzes als das Fehlen von Anerkennungs-, Verteilungs-, Befähigungs- und Verwirklichungsgerechtigkeit (L. C. Czollek et al. 2019, 2023)<sup>3</sup>. Diese Struktur wird auf individueller, institutioneller und kultureller Ebene hergestellt. Sie ist historisch gewachsen und hat Macht- und Herrschaftsverhältnisse zur Grundlage. Andere Konzeptualisierungen (vgl. Gomolla, 2017) bezeichnen mit verschiedenen Begriffen ähnliche Strukturen, wobei nicht immer eine kulturelle/ideologische Ebene benannt wird. Im *Social Justice und Radical Diversity* Ansatz sind zwischenmenschliche Interaktionen auf der individuellen Ebene verortet. Die institutionelle Ebene beschreibt alle organisationalen, gesetzlichen sowie normierten und (auch implizit) regulierten Prozesse (z. B. vorhandene oder nicht vorhandene Regeln zur Terminvergabe bei Fachärzt:innen und Psychotherapeut:innen). Die kulturelle Ebene verweist auf die Herstellung von Wissen sowie auf kulturelle Bilder und Stereotype, auf Sprache und Kunst-/Kulturproduktion sowie auf Medien (L. C. Czollek et al., 2019, 2023).

Im Ansatz der *Social Justice und Radical Diversity* ist die Analysekategorie der Strukturellen Diskriminierung mit dem Konzept der Systemischen Intersektionalität<sup>4</sup> verbunden (L. C. Czollek et al., 2019, 2023). Es hat fünf Bedeutungsebenen: Erstens erweitert es die diskriminierungskritische Perspektive auf mehr als drei oder vier Diskriminierungsformen mit der Idee, alle oder zumindest möglichst viele Diskriminierungsformen zu beleuchten. Darin sind Menschen zumeist hinsichtlich einiger Diskriminierungsformen privilegiert<sup>5</sup> und hinsichtlich anderer diskriminiert. Zweitens betont es die gegenseitige Verstärkung und das Zusammenwirken von Diskriminierungsformen auf struktureller Ebene. Drittens verweist es darauf,

---

2 Als feststehende Begriffe mit spezifischen Definitionen werden *Strukturelle Diskriminierung*, *Systemische Intersektionalität*, das vorläufige *Modell Diskriminierungskritischer Therapie und Beratung* sowie seine Dimensionen und Felder in diesem Artikel großgeschrieben.

3 Leah Carola Czollek wird in diesem Artikel wiederholt als Erstautorin und Mitbegründerin des Ansatzes *Social Justice und Radical Diversity* zitiert. Sie ist nicht Autorin des vorliegenden Artikels.

4 Das Konzept der Systemischen Intersektionalität im *Social Justice und Radical Diversity* Ansatz bezieht sich u. a. auf die Arbeiten von Bebel (1879), De Beauvoir (1951, 2000), Hill Collins (1998), hooks (2000), Knapp und Wetterer (1999), Winker und Degele (2009) und Zetkin (1989) sowie auf Crenshaw (1989), die den Begriff der Intersektionalität begründete.

5 Vgl. den quantitativen Artikel von Saase et al. in diesem Band zu Privilegienbewusstsein von Psychotherapeut:innen und Psychologiestudierenden (Anm. d. Hrsg.).

dass sich Mechanismen von Diskriminierung zwischen verschiedenen Diskriminierungsformen ähneln können und dass es flexible Zuschreibungen geben kann, die von einer sozialen Gruppe auf eine andere übertragen werden können. Viertens bezieht es sich auf das Phänomen, dass in jeder intersektionalen Verschränkung neue Figuren<sup>6</sup> entstehen können. Fünftens bezeichnet es die Verschränkung verschiedener gesellschaftlicher Bereiche (z. B. Arbeitsmarkt und Wohnungsmarkt), die in der Produktion und Reproduktion von Diskriminierung ineinanderwirken.

Auch die Psychologie agiert in gesellschaftlichen Bereichen, in denen Strukturelle Diskriminierung wirksam ist. Die Konzepte von Systemischer Intersektionalität und Struktureller Diskriminierung sind jedoch keine psychologischen Konzepte. Diese fehlende Verbindung zu suchen und möglich zu machen, ist das Ziel der Diversitätspsychologie.

### *Diversitätspsychologie*

Diversitätspsychologie ist ein Paradigma, das vor dem Hintergrund eines Verständnisses von Struktureller Diskriminierung Teildisziplinen und Anwendungsfelder der Psychologie kritisch reflektiert und Konzepte für eine diskriminierungskritische Theorie und Praxis entwickelt (J. Czollek et al., 2023). Englischsprachige Konzeptionen zu einer spezifischen *Psychologie der Diversität* liegen bereits vor (vgl. Jones et al., 2013). Diese werden seit 2021 durch das Institut für Diversitätspsychologie für den deutschsprachigen Raum adaptiert und als eigenständiger Ansatz der Diversitätspsychologie etabliert. Die theoretische Basis besteht in den Konzepten des deutschsprachigen *Social Justice und Radical Diversity* Ansatzes, kritischer Psychologien und radikaler Demokratietheorien.

### *Theorietraditionen der Diversitätspsychologie und ihre Handlungsfelder*

*Social Justice und Radical Diversity* ist ein Ansatz, der nicht nur die oben genannten Konzepte zu Struktureller Diskriminierung und Systemischer Intersektionalität aufnimmt und weiterentwickelt, sondern auch in Bil-

---

<sup>6</sup> Neue Figuren meint hier, dass in der Intersektion von Diskriminierungsformen spezifische Bilder und Zuschreibungen entstehen. So gibt es beispielsweise spezifische Stereotype über Jüdinnen oder Romnja, die von denen über Juden und Roma abweichen.

dungsveranstaltungen<sup>7</sup> vermittelt wird (L. C. Czollek et al., 2019). Kritische Psychologien<sup>8</sup> sind hingegen kein eigener Ansatz, sondern bezeichnen eine Vielfalt an Strömungen. Einige davon sind unvereinbar mit intersektionaler Diskriminierungskritik, von diesen grenzt sich die Diversitätspychologie ab. Dennoch ist Diversitätspychologie eine kritische Psychologie in dem Sinne, dass sie einigen Prinzipien kritischer Psychologien entspricht (vgl. Meretz, 2017; Parker, 2015), indem sie etwa den sozialen Kontext einbezieht, also keine rein individuumsbezogene Perspektive einnimmt, und epistemologische und methodologische Grundannahmen der Psychologie sowie die historische Gewordenheit ihrer Kategorien kritisch reflektiert. Als radikal demokratisch (vgl. Comtesse et al., 2019) begreift sich die Diversitätspychologie, insofern sie die Psychologie auch als durch politische Prozesse entstandene, kontingente Institutionalisierung einer Disziplin betrachtet, die wie andere Gesellschaftsbereiche daraufhin befragt werden muss, inwiefern sie demokratisch ist oder Ausschlüsse produziert, um Demokratisierungspotenziale zu entwickeln und zu verwirklichen.

Die Diversitätspychologie wendet diese Theorien und Praxen auf alle Felder der Psychologie an (J. Czollek et al., 2023). Sie entwickelt Konzepte dazu, welche Konsequenzen aus der Diskriminierungskritik für psychologische Felder wie Organisationspsychologie, Beratung oder Psychotherapie gezogen werden können, wie eine diskriminierungskritische und nicht rein individuumszentrierte psychologische Forschung gestaltet sein kann und wie demokratische Prinzipien in psychologischer Praxis verwirklicht werden können. Das vorläufige *Modell Diskriminierungskritischer Psychotherapie und Beratung* ist ein diversitätspychologisches Konzept, da es die oben genannten Traditionen zusammenbringt und für die beraterische Praxis konkretisiert.

---

7 Vgl. die Artikel im diesem Band von Kreß sowie Fall und Kirschbaum zur Entwicklung eines konkreten Bildungsangebots sowie von Plath zur Implementierung von Intersektionalität in der Hochschullehre (Anm. d. Hrsg.).

8 Hiermit sind kritische Psychologien *mit kleinem k* gemeint – in Abgrenzung zur Kritischen Psychologie *mit großem K*, die einen spezifischen Ansatz nach Klaus Holzkamp beschreibt (vgl. Markard, 2009).

*Das vorläufige Modell Diskriminierungskritischer Psychotherapie und Beratung*

Das vorläufige *Modell Diskriminierungskritischer Psychotherapie und Beratung*, das im Folgenden vorgeschlagen und formuliert wird, ist nicht der erste Versuch, Beratung intersektional zu gestalten.<sup>9</sup> Es liegen bereits wichtige Arbeiten vor, z. B. zur intersektionalen Anwendung einzelner Methoden (Maxey, 2021), zur diskriminierungssensiblen Psychotherapie allgemein (Schütteler & Slotta, 2023) oder zur empirisch fundierten intersektionalitätsinformierten therapeutischen Kompetenzentwicklung (Saase, 2025; Saase et al., 2024). Das vorläufige *Modell Diskriminierungskritischer Psychotherapie und Beratung* kennzeichnet sich durch vier Charakteristika.

Erstens formuliert es Dimensionen, die in einem systemisch intersektionalen Sinn (d. h. nicht nur durch Zusammenbringen einzelner sektionaler Überlegungen) über Diskriminierungsformen hinweg von Bedeutung sind, um Beratung diskriminierungskritisch zu gestalten. Zweitens schließt es auch Diskriminierungsformen (z. B. Antisemitismus, Diskriminierung Ost)<sup>10</sup> in die Überlegung mit ein, die in bisherigen Ansätzen noch nicht ausreichend repräsentiert sind. Drittens ist es verfahrensübergreifend anwendbar und kann für einzelne Verfahren spezifiziert werden (für die Diversitätssystemische Beratung s. J. Czollek, 2025). Viertens ist es stark theoretisch fundiert, indem es die Diversitätspychologie und damit die Theorietraditionen der kritischen Psychologien, der radikalen Demokratietheorien und des *Social Justice und Radical Diversity* Ansatzes zur Basis hat.

Das Modell formuliert fünf Dimensionen, anhand derer beschrieben werden kann, inwiefern Beratungsangebote diskriminierungskritisch sind: Zugänglichkeit, Theorie, Praxis, Kontext und Denkfiguren (siehe Abb. 1). Jeder Dimension sind Handlungsfelder zugeordnet, die konkretisieren, wie eine diskriminierungskritische Ausgestaltung aussehen könnte. Im Rahmen dieses Artikels können nur einzelne Handlungsfelder der jeweiligen Dimensionen genauer erläutert werden, ohne dass dies eine Bewertung der Wichtigkeit der Handlungsfelder beinhaltet. Das Modell ist ein Beratungsansatz, dementsprechend beschreibt es die Gestaltung des Beratungsange-

<sup>9</sup> Vgl. diverse Artikel (Birnkammer & Calvano; Burgermeister et al.; Cuff-Schöttle & Saase; Dernbach; Fall & Kirschbaum; Gosteli & Selime; Grafwallner & Saase; Lerch; Mmari & Gold; Schlägl) in diesem Band für weitere Versuche (Anm. d. Hrsg.).

<sup>10</sup> Vgl. den Artikel von Gosteli und Selime in diesem Band zu einer weiteren oft vernachlässigten Diskriminierungsform: dem antimuslimischen Rassismus (Anm. d. Hrsg.).

bots und nicht, wie eine zusätzlich notwendige intersektionale Organisationsentwicklung der beratenden Institution gestaltet werden müsste. Es zeigt Dimensionen auf, in denen teilweise die einzelne beratende Person handlungsfähig ist, teilweise aber auch wissenschaftliche oder institutionelle Veränderungen notwendig sind. Dabei sind alle Dimensionen und Felder Systematisierungsvorschläge, die offen sind für Ergänzung und Erweiterung und keinen Vollständigkeitsanspruch erheben. Das Modell ist betont vorläufig. Es fasst im Sinne eines Zwischenberichts den Stand der Theoriekonzeption eines laufenden Forschungsprojekts zusammen, der vor dem Hintergrund von systematischen Literaturanalysen und Interviews weiterentwickelt wird.

Diskriminierungskritische Therapie und Beratung				
Zugänglichkeit	Theorie	Praxis	Kontext	Denkfiguren
<i>Bekanntheit</i>	<i>Diagnostik &amp; Diagnosen</i>	<i>Haltung</i>	<i>Politische Begleitung</i>	<i>Pluralisierung</i>
<i>Erreichbarkeit</i>	<i>Fallkonzeption &amp; Problemerklärung</i>	<i>Sprache</i>	<i>Öffentliche Zeug:innenschaft</i>	<i>Mehrdeutigkeit</i>
<i>Sicherheit</i>	<i>Zielsetzung</i>	<i>Positionierung und Nicht-Positionierung</i>	<i>Vernetzung</i>	<i>Fluidität</i>
<i>Kommunikative Zugänglichkeit</i>		<i>Themensetzung</i>	<i>Berufspolitik</i>	<i>Abstraktes Denken Konkretes Fühlen</i>
<i>Institutionelle Positionierung</i>		<i>Methoden</i>		
<i>Finanzierbarkeit</i>		<i>Dokumentation</i>		

Abbildung 1 Das vorläufige Modell Diskriminierungskritischer Therapie und Beratung

### Dimension 1: Zugänglichkeit

Diskriminierungskritische Beratung ist zugänglich. Zugänglichkeit ist eine dimensionale Eigenschaft von Beratungssettings, die beschreibt, inwiefern diese so gestaltet sind, dass jene Menschen, für die die Beratungsleistung da ist oder da sein sollte, diese auch in Anspruch nehmen können. Mangelnde Zugänglichkeit produziert Ausschluss, indem Klient:innen etwa den

Ort der Beratung nicht kennen, ihn nicht erreichen, sich dort nicht in einem psychisch oder physisch sicherem Zustand befinden oder die Beratung nicht so angeboten wird, dass sie verständlich und nutzbar ist.<sup>11</sup> Dies lässt sich in sechs Felder der Zugänglichkeit diskriminierungskritischer Beratung ordnen: Bekanntheit, Erreichbarkeit, Finanzierbarkeit, Sicherheit, institutionelle Positionierung, kommunikative Zugänglichkeit. Die Felder Erreichbarkeit und institutionelle Positionierung werden im Folgenden genauer erläutert.

### Erreichbarkeit

Selbst wenn Klient:innen von einem Beratungsangebot wissen, müssen sie es erreichen können, um es in Anspruch zu nehmen. Die Erreichbarkeit eines Beratungsangebots ist hoch, wenn Klient:innen, die von verschiedenen Diskriminierungsformen getroffen<sup>12</sup> sind, sich so einfach wie möglich zum Ort der Beratung begeben können. Dabei beeinflussen sowohl die geografische Lage als auch Öffnungszeiten und räumliche Barrieren die Erreichbarkeit. Wenn der Ort der Beratung in einem Stadtteil liegt, in dem wenige migrantisierte oder arme Menschen leben, dann ist die Zugänglichkeit für diese Menschen geringer (vgl. Polke-Majewski, 2014). Auch die Öffnungszeiten können darüber entscheiden, ob Klient:innen vor verschlossenen Türen stehen. Deshalb ermöglichen Öffnungszeiten außerhalb eng definierter Kernzeiten den Zugang für Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen, etwa pflegerische, berufliche oder schulische Notwendigkeiten. Schiefe Ebenen und Fahrstühle machen Beratungsräume, Toiletten etc. erreichbarer für jene, die mit Kinderwagen, Rollatoren und Rollstühlen unterwegs sind. Platz für Blindenführhunde und die Möglichkeit zur schriftlichen Anmeldung erhöhen die Erreichbarkeit hinsichtlich der Kategorien Sehen, Hören und psychischem Sein. Wenn davon auszugehen

11 Vgl. diverse Artikel (Burgermeister et al., Cuff-Schöttle & Saase, Dernbach; Dücker; Fall & Kirschbaum; Grafwallner & Saase; Hinterschwepfinger; Raj; Saad & Punkt; Schlögl; Zacharia) in diesem Band, die mangelnde Zugänglichkeit zu therapeutischen Angeboten, therapeutischen Ausbildungen und therapeutischen Arbeitsplätzen beschreiben (Anm. d. Hrsg.).

12 Von einer Diskriminierung getroffen zu sein, bedeutet, hinsichtlich der damit verbundenen Diversitätskategorie Diskriminierung zu erfahren. So sind beispielsweise Schwarze Menschen von Anti-Schwarzem Rassismus getroffen.

ist, dass eine Beratungsleistung im Online-Format<sup>13</sup> auch Nachteile haben kann, dann ist es nicht ausreichend, die Beratungsleistung online anzubieten, um sie erreichbar zu machen.

### **Institutionelle Positionierung**

Selbst wenn ein Beratungsangebot in diesem Sinne erreichbar ist, erhöht eine institutionelle Positionierung die Zugänglichkeit für marginalisierte Klient:innen. Dies meint, dass sich eine Institution oder eine Organisation (das kann auch eine aus einem:einer Psychotherapeut:in bestehende psychotherapeutische Praxis sein) gegen Strukturelle Diskriminierung positioniert. Die institutionelle Positionierung eines Beratungsangebots ist in diesem Sinne diskriminierungskritisch, wenn Klient:innen begründet davon ausgehen können, dass die Beratungsinstitution (und ihre Mitarbeitenden) Strukturelle Diskriminierung mitdenken, kritisieren und zu reduzieren versucht. Zunächst bedeutet dies, dass weder auf der Webseite noch am Ort der Beratung diskriminierende Aussagen oder Programme dargestellt werden – auch nicht, wenn diese in öffentlicher Trägerschaft sind. Im positiven Sinne bedeutet eine derartige institutionelle Positionierung, dass auf der Webseite und am Ort der Beratung explizit und implizit die diskriminierungskritische Haltung deutlich gemacht wird. Explizit kann dies durch Schriftzüge und Aussagen geschehen. Implizit kann dies etwa durch diskriminierungskritische Bücher, Zeitschriften und Symbole kommuniziert werden (vgl. Matthews, 2007).

### **Dimension 2: Theorie**

Diskriminierungskritische Beratung operiert mit einer diskriminierungskritischen Problem- und Beratungstheorie. Eine Problem- und Beratungstheorie beschreibt, was beratungsrelevante Zustände sind, wie diese erkannt werden können, was Themen und Ziele von Beratung sind und wie Veränderung entsteht. Beraterische Verfahren (z. B. systemische Beratung) operieren mit bestimmten Problem- und Beratungstheorien, aber auch einzelne Berater:innen entwickeln individuelle Beratungstheorien in ihrer

---

<sup>13</sup> Vgl. diverse Artikel (Emmett et al.; Saase) in diesem Band zu digitaler Therapie (Anm. d. Hrsg.).

Ausbildung und Praxis. Mangelnde Diskriminierungskritik in der Problem- und Beratungstheorie reproduziert Diskriminierung, indem sie das So-Sein bestimmter Menschen als abweichend beschreibt und abwertet, diskriminierende Zuschreibungen macht oder Strukturelle Diskriminierung relativiert. Dies lässt sich in drei Felder diskriminierungskritischer Problem- und Beratungstheorie ordnen: Diagnostik und Diagnosen,<sup>14</sup> Fallkonzeption und Problemerklärung, Zielsetzung. Die Felder Fallkonzeption und Problemerklärung sowie Zielsetzung werden im Folgenden genauer erläutert.

### Fallkonzeption und Problemerklärung

Berater:innen konstruieren Erklärungen für Probleme und machen sich ein Bild über die Situation der Klient:innen (Winter, 2017). Wenn sie dabei auf Essenzialisierungen oder Individualisierungen zurückgreifen, dann ist das diskriminierend.

Eine Essenzialisierung ist die Annahme, eine sozial und historisch konstruierte Diversitätskategorie hätte einen tatsächlichen und realen Kern (Narayan, 1998). Auf dieser Basis erfolgen stereotype Zuschreibungen. Ein Beispiel hierfür wäre es, wenn Berater:innen trotz Verneinung immer wieder die Erklärung anbieten, problematische Verhaltensweisen seien erkläbar durch das „Geschlecht“, die „Kultur“, die „Herkunft“, das Alter, die „sexuelle Orientierung“, die „soziale Herkunft“, die Behinderung oder eine anderweitige „Gruppenzugehörigkeit“ (z. B. das starke Festhalten an Regeln sei erkläbar durch die ostdeutsche<sup>15</sup> Biografie des:der Klient:in).

Eine Individualisierung ist die Erklärung eines multifaktoriellen, auch strukturell bedingten Zustands durch das Verhalten eines Individuums (Hunt & Bullock, 2017). Auswirkungen Struktureller Diskriminierung werden hier negiert und auf das Individuum projiziert. Das Individuum erscheint dadurch defizitär. Ein Beispiel hierfür wäre es, wenn Berater:innen keine Kontextfaktoren, etwa Diskriminierungserfahrungen, Sozialisation, Zugangsbarrieren, materielle Ausstattung, in den Blick nehmen (z. B. nicht die genderstereotype Sozialisation in die Analyse der Emotionsregulationsfähigkeiten einbeziehen).

<sup>14</sup> Vgl. diverse Artikel (Cuff-Schöttle & Saase; Grafwallner & Saase; Kreß; Schlägl) in diesem Band zu Diagnosen aus intersektionaler Perspektive (Anm. d. Hrsg.).

<sup>15</sup> Vgl. diverse Artikel (Fall & Kirschbaum; Grafwallner & Saase) für Schwarze und weiße ostdeutsche biografische Bezüge der Autor:innen sowie zur Inkludierung einer ostdeutschen Sozialisation in intersektionale Perspektiven (Anm. d. Hrsg.).

Diskriminierungskritische Beratung beleuchtet, inwiefern Strukturelle Diskriminierung zur Entstehung eines Problems beiträgt und wie ein Umgang mit dieser strukturellen Verankerung aussehen kann. Sie betrachtet Gruppenzuschreibungen als konstruiert und erkennt die Vielfalt an Seinszuständen an, die sich zwischen Menschen ergibt, die derselben Gruppe zugeordnet werden. Sie berücksichtigt, wie sich Klient:innen selbst die Entstehung und Aufrechterhaltung ihrer Probleme erklären.

### Zielsetzung

In der Beratung werden bestimmte Zustände oder Entwicklungen als positiv, als besser oder als Ziel bewertet. Wenn diese Bewertung von hegemonialen Normen geprägt ist, ist das diskriminierend. Ein Beispiel dafür wäre das Ziel, ein:e trans\* Klient:in solle aufhören, trans\* zu sein (Konversionstherapie), etwa im Rahmen einer verpflichtenden Therapie vor einer geschlechtsangleichenden Operation (Matthews, 2007).<sup>16</sup> Diskriminierungskritische Beratung setzt Ziele im Einklang mit dem Klient:inneninteresse. Dies kann bedeuten, streng klient:innenorientierte Auftragsklärung zu betreiben, wie in der systemischen Beratung (vgl. Schweitzer & Schlippe, 2016). Andere Ansätze, die eine stärkere eigene Theorie davon haben, was Zielzustände von Beratung sind – etwa eine „reifere“ Persönlichkeitsentwicklung oder die Abwesenheit definierter „Symptome“ –, bedürfen aus diskriminierungskritischer Perspektive der informierten Einwilligung der Klient:innen, dass dies für sie tatsächlich Ziel der Beratung sein soll.

### Dimension 3: Praxis

Diskriminierungskritische Beratung beinhaltet eine diskriminierungskritische Reflexion der Beratungspraxis. Die Beratungspraxis umfasst sämtliches Handeln der beratenden Person (inklusive Sprechen, Schreiben und nonverbaler Kommunikation), das in einem Kontakt (von der Begrüßung bis zur Dokumentation) wirksam wird. Mangelnde diskriminierungskritische Reflexion der Beratungspraxis reproduziert Diskriminierung, insofern beratende Personen hierarchische Begegnungen erzeugen, diskriminieren-

---

<sup>16</sup> Vgl. den Artikel von Burgermeister et al. zu (Verboten von) Konversionstherapien im deutschsprachigen Raum sowie den Artikel von Schlögl zur Gesetzeslage der geschlechtlichen Selbstbestimmung in Deutschland (Anm. d. Hrsg.).

die Sprache verwenden, unreflektiert gesellschaftliche (Selbst-)Positionierungen vornehmen oder nicht vornehmen, Räume des Empowerments verschließen, dominante Normen durchsetzen oder Diskriminierung thematisieren. Dies lässt sich in sechs Felder diskriminierungskritischer Beratungspraxis ordnen: Haltung, Sprache, Positionierung und Nicht-Positionierung, Themensetzung, Methoden, Dokumentation. Die Felder Haltung, Themensetzung und Dokumentation werden im Folgenden genauer erläutert.

### Haltung

Die beraterische Haltung mag empathisch, affektiv verbunden oder offen im Hinblick auf Übertragungsphänomene sein (Stiles, 2017); als spezifisch diskriminierungskritisch wird sie selten konstruiert. Eine explizit diskriminierungskritische Haltung und Gesprächsform ist die *Mahloquet*, die im Rahmen des diskriminierungskritischen Konzepts *Social Justice und Radical Diversity* aus der jüdischen Tradition der Thoraauslegung entwickelt wurde (L. C. Czollek et al., 2019). Hier spielen verschiedene Aspekte eine Rolle: De-Hierarchisierung, die Aufgabe der Idee, als einzige:r recht zu haben, das Kommunizieren von Hintergründen der eigenen Frage, der Einbezug historischer Perspektiven u. v. m. Die *Mahloquet* ist zwar keine therapeutische Methode, sie kann jedoch als Orientierung dienen, um ertens zu verdeutlichen, wie folgenreich eine konsequent diskriminierungskritisch-intersektionale Perspektive für den Dialog ist. Zweitens können Elemente daraus dazu beitragen, eine diskriminierungskritische Haltung in der Beratung zu stärken, etwa indem die Idee der *Mahloquet*, Zuschreibungen, Werte und Bilder im Hinblick auf Strukturelle Diskriminierung infrage zu stellen, in die beraterische Haltung integriert wird.

### Themensetzung

Die meisten Berater:innen beeinflussen, worüber in der Beratung gesprochen wird. Über bestimmte Themen wird gesprochen, über andere nicht. Diskriminierung als Thema zu vermeiden, negiert die Allgegenwart Struktureller Diskriminierung und kann den Raum verschließen, diese zu besprechen, obwohl sie für den:die Klient:in bedeutsam sein könnte (Kelly et al., 2020). Diskriminierungskritische Beratung öffnet in den ersten Stunden den Raum, indem Diskriminierung allgemein thematisiert wird, aber

auch, indem potenzielle Diskriminierungserfahrungen von Klient:innen erfragt werden (ebd.).

## Dokumentation

Berater:innen produzieren je nach Kontext eine größere oder kleinere Menge an schriftlichen Dokumenten über Klient:innen in Form von Dokumentationen, Berichten, Gutachten etc. Auch in diesen kann Strukturelle Diskriminierung benannt oder unsichtbar gemacht werden. Diskriminierungskritische Beratung bezieht Strukturelle Diskriminierung in die Fallkonzeption, Dokumentation und Berichtslegung als relevanten Faktor mit ein und benennt sie klar als solche, anstatt sie zu umschreiben.

## Dimension 4: Kontext

Diskriminierungskritische Beratung positioniert sich in ihrem Kontext gegen Strukturelle Diskriminierung. Dabei bezieht sich der Kontext auf Interaktionen von beratenden Personen mit individuellen oder institutionellen Akteur:innen außerhalb der Beratung (insbesondere nicht mit der:dem Klient:in). Das ist notwendig, da Diskriminierung in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen wirksam ist und sich diese Bereiche darin gegenseitig stabilisieren. Daher müssen Ansätze zur Verringerung von Diskriminierung verschiedene gesellschaftliche Bereiche verbinden (L. C. Czollek et al., 2023). Diskriminierungskritik im Kontext von Beratung kann Diskriminierung reduzieren, indem die konkreten diskriminierungsbezogenen Lebenssituationen von Klient:innen und die eigene Praxis verbessert werden, eine öffentliche Positionierung gegen Strukturelle Diskriminierung stattfindet und potenzielle Klient:innen erreicht werden. Kurzum: Berater:innen können zu Verbündeten werden. Dies ist der Fall, wenn sie eine Art der politischen Freundschaft eingehen, bei der die Anliegen der anderen zu den eigenen werden, ohne dass sie sich paternalistisch verhalten (L. C. Czollek et al., 2019, S. 174).<sup>17</sup> Die Möglichkeiten des Verbündet-Seins lassen sich in vier Kontextfelder Diskriminierungskritischer Beratung ordnen: politische

<sup>17</sup> Die Anwendung des Konzepts der politischen Freundschaft im Kontext von Beratung zu konkretisieren, würde den Rahmen dieses Artikels überschreiten. Anzumerken ist jedoch, dass hier keinesfalls eine affektiv-emotionale Nähe und Bindung im Sinne eines „Befreundet-Seins“ von Berater:innen und Klient:innen gemeint ist. Vielmehr geht es darum, dass sich Berater:innen und Klient:innen nicht nur in einer therapeu-

Begleitung, öffentliche Zeug:innenschaft, Vernetzung, Berufspolitik. Die Felder öffentliche Zeug:innenschaft und Vernetzung werden im Folgenden genauer erläutert.

### Öffentliche Zeug:innenschaft

Berater:innen erfahren von Klient:innen viel über konkrete Lebensrealitäten, die von Struktureller Diskriminierung geprägt sind. Häufig verfügen sie über mehr Möglichkeiten, öffentlich Gehör zu finden, als die Klient:innen selbst – etwa in beraterischen Organisationen, auf Kongressen, durch Publikationen, Stellungnahmen oder in Interviews. Als Zeug:innen der Lebensrealitäten machen diskriminierungskritische Berater:innen Strukturelle Diskriminierung hör-, sicht- oder fühlbar. Selbstverständlich berichten sie dazu nicht über einzelne, von der Schweigepflicht gedeckte Lebensgeschichten, sondern vermitteln ein allgemeineres und dennoch konkretes Bild davon, was Strukturelle Diskriminierung im Alltag ihrer Klient:innen bedeutet. Dabei stellen sie auch nicht ihr eigenes Ich ins Zentrum – das Ziel bleibt hier die Aufmerksamkeit auf und die Reduktion von Struktureller Diskriminierung.

### Vernetzung

Beratung ist ein integraler Bestandteil der regionalen psychosozialen Versorgung. Durch eine gute Vernetzung der Angebote wird die psychosoziale Versorgung besser. Doch auch diskriminierungskritische Beratung bedarf der Vernetzung mit anderen Akteur:innen in diesem Bereich (vgl. Ridley, 2005). Organisationen von marginalisierten Gruppen können auf Beratungsangebote verweisen, die die jeweiligen Marginalisierungen mitdenken. Berater:innen können durch den Austausch ihre Beratung konkret an den Bedürfnissen dieser Selbstorganisationen ausrichten, anstatt diese abstrakt zu erschließen. Darüber hinaus ist die gemeinsame Arbeit gegen Strukturelle Diskriminierung möglich, etwa indem gemeinsame Aktionen und Handlungsoptionen entwickelt oder Ressourcen, wie beispielsweise Räume

---

tischen, sondern auch in einer politischen Allianz erleben könnten, in der auch die menschenrechtlichen Anliegen von Klient:innen zu Anliegen des:der Berater:in werden, ohne dass eine Gleichheit in der gesellschaftlichen Positioniertheit vorausgesetzt wird.

oder Expertisen, geteilt werden. Beispielsweise kann ein:e Berater:in über Kontakte in queer-feministische Gruppierungen erfahren, was Wünsche und Bedarfe von trans\* Personen sind, während andererseits trans\* Personen aus dieser Szene von einer beratenden Person erfahren, bei der sie – so steht zu hoffen – weniger Transmiseoismus<sup>18</sup> erleben. Aus dem Kontakt mit den Aktivist:innen können gemeinsame Aktionen, beispielsweise menschenrechtsbezogene Demonstrationen oder öffentliche Positionierungen, entstehen.

#### Dimension 5: Denkfiguren

Diskriminierungskritische Beratung operiert nicht mit diskriminierungsstabilisierenden Denkfiguren.<sup>19</sup> Solche Denkfiguren sind Tiefenstrukturen, die verschiedenen diskriminierenden Inhalten gleichermaßen zugrunde liegen können. Eine Kritik dieser Denkfiguren wirkt gegen Diskriminierung, weil sie verschiedenen Konstruktionen, aus denen Praxen folgen, die Grundlage entzieht. Sie lassen sich in vier Felder diskriminierungskritischen Denkens ordnen: Pluralisierung polarisierenden Denkens, Mehrdeutigkeit, Fluidität sowie abstraktes Denken und konkretes Fühlen. Die Felder Pluralisierung polarisierenden Denkens und Mehrdeutigkeit werden im Folgenden genauer erläutert.

##### Pluralisierung polarisierenden Denkens

Binäres Denken ist das Denken in einer Logik von zwei sich entgegenstehenden Polen. Da Diskriminierung unter anderem auf der Konstruktion

- 
- 18 Transmiseoismus bezeichnet die Strukturelle Diskriminierung von trans\* Menschen. Der Begriff *Transphobie*, der dafür häufig verwendet wurde, erscheint unpassend, u. a. da Strukturelle Diskriminierung keine Phobie im Sinne einer Angst bezeichnet. Daher wird oft der Begriff *Transfeindlichkeit* verwendet. Der Begriff *Transmiseoismus* will, im Gegensatz zu einer möglicherweise intentional klingenden *Feindlichkeit*, noch stärker den strukturellen Aspekt betonen. Das ist der Grund, weshalb der Wortbestandteil *miseoismus* aus dem altgriechischen Wort *miseo* für Hass herangezogen wird.
  - 19 Während Problem- und Beratungstheorien (Dimension 2) inhaltlich definieren, was ein Problem ist oder wie eine Beratung dazu aussehen könnte, beziehen sich Denkfiguren eher prozedural auf bestimmte Denkoperationen, sozusagen auf die *Grammatik* diskriminierender Konzepte. Es kann aber auch diskriminierungskritische Denkfiguren geben.

von Gruppen als abweichendes Gegenteil der Norm basiert, ist ein binäres Denken stabilisierend für Diskriminierung (J. Czollek, 2025). Konkret äußert sich binäres Denken beispielsweise darin, dass Klient:innen als entweder männlich oder weiblich, als entweder krank oder gesund konstruiert werden. Dies setzt sich jedoch auch darin fort, dass Entscheidungen von Klient:innen oder Interventionen von Berater:innen als eindeutig gut oder schlecht charakterisiert werden.

Eine Veränderungsstrategie gegen Strukturelle Diskriminierung ist die Pluralisierung polarisierenden Denkens (L. C. Czollek et al., 2019; Perko, 2020). Dabei geht es um eine Hinterfragung von Zuschreibungen und Einteilungen und eine Eröffnung von Perspektivenvielfalt. Dieser Prozess wird jedoch nicht um seiner selbst willen angestrebt, sondern immer im Hinblick auf konkrete Macht- und Herrschaftsverhältnisse mit dem Ziel, Anerkennungsräume zu vergrößern.

### Mehrdeutigkeit

Diskriminierung basiert auf Vereindeutigung. Die Kategorien, denen Menschen zugewiesen werden, sind häufig nicht nur binär, sondern werden in der diskriminierenden Konstruktion auch eindeutig gemacht, sodass Schlussfolgerungen und Handlungen daraus erwachsen. Konkret äußert sich das darin, dass die Lebenszusammenhänge von Klient:innen vereindeutigt werden, etwa wenn ihnen eine eindeutige Kultur zugeschrieben wird, woraus Erklärungen abgeleitet werden. Ein weiteres Beispiel wäre die klare und lineare Erklärung ihres Seins-Zustands durch ein lineares, widerspruchsfreies ätiologisches Modell.<sup>20</sup>

Demgegenüber steht Mehrdeutigkeit (vgl. auch Magmalogik in der Rezeption des *Social Justice* Ansatzes; L. C. Czollek et al., 2019; Perko, 2020). Hier wird die eindeutige Zuordnung zu Kategorien hinterfragt und eine Mehrdeutigkeit von Situationen und die Pluralität möglicher Erzählungen von Entwicklung betont. In der Beratung kann das bedeuten, dass Klient:innen eine Komplexität und Widersprüchlichkeit hinsichtlich ihres Lebens und Gewordenseins zugestanden wird.

---

20 Ein ätiologisches Modell meint in der klinischen Psychologie ein Modell zur Erklärung der Entstehung eines (klinischen) Problems, z. B. von Halluzinationen.

## Fazit und Ausblick

Es lässt sich zusammenfassend festhalten: Beratung und Therapie diskriminierungskritisch zu gestalten ist möglich, und es gibt hinsichtlich verschiedener Handlungsdimensionen konkrete Vorschläge dazu, die sich anhand des vorläufigen *Modells Diskriminierungskritischer Psychotherapie und Beratung* systematisieren lassen. Im Rahmen des Forschungsprojekts *Diskriminierungskritische Psychotherapie und Beratung* wird das Modell vor dem Hintergrund von Forschungsliteratur, diskriminierungskritischer Theorie und Expert:inneninterviews geprüft und weiterentwickelt. Doch bereits in seiner jetzigen Form lassen sich konkrete Handlungsoptionen gegen Strukturelle Diskriminierung im Kontext von Beratung und Psychotherapie daraus ableiten.

## Literatur

- Bebel, A. (1879). Die Frau und der Sozialismus. Verlag der Volksbuchhandlung.
- Brown, L. S. (2018). Feminist therapy (2. Aufl.). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000092-000>
- Comtesse, D., Flügel-Martinsen, O., Martinsen, F., & Nonhoff, M. (2019). Einleitung. In D. Comtesse, O. Flügel-Martinsen, F. Martinsen & M. Nonhoff (Hrsg.), *Radikale Demokratietheorie* (S. 11–22). Suhrkamp.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum, 1989*(1), 139–168.
- Czollek, J. (2025). Leider sind wir nicht die Guten. Diversitätssystemische Therapie und Beratung gegen Rassismus. *Familiodynamik, 450* (1), 46–52.
- Czollek, J., Kroll, D., Ramadani, D., Wahode, E., & Zierott, S. (2023). *Definition Diversitätspychologie*. Institut für Diversitätspychologie. <https://www.diversitaetspsychologie.de/was-ist-diversit%C3%A4tspychologie>
- Czollek, L. C., Perko, G., Czollek, M., & Kaszner, C. (2019). *Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen* (2. Aufl.). Beltz Juventa.
- Czollek, L. C., Perko, G., Kaszner, C., Czollek, M., Czollek, J., & Eifler, N. (2023). Social Justice und Radical Diversity. Antidiskriminierung in der pluralen Gesellschaft. In A. Scherr, A. El-Mafaalani & A. C. Reinhardt (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierungskritik* (S. 799–818). Springer VS. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-11119-9\\_53-1](https://doi.org/10.1007/978-3-658-11119-9_53-1)
- De Beauvoir, S. (1951). *Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau*. Rowohlt.
- De Beauvoir, S. (2000). *Das Alter*. Rowohlt.
- EFPA – European Federation of Psychologists' Associations (2005). *Ethischer Meta-Code*. EuroPsy. [https://www.europsy.at/download/5643292ee08cf76be000027/EFP\\_A\\_Metacode\\_deutsch.pdf](https://www.europsy.at/download/5643292ee08cf76be000027/EFP_A_Metacode_deutsch.pdf)

## *Ein vorläufiges Modell Diskriminierungskritischer Psychotherapie und Beratung*

- Fernando, S. (2017). *Institutional racism in psychiatry and clinical psychology*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-62728-1>
- Gomolla, M. (2017). Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung. In A. Scherr, A. El-Mafaalani & G. Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 133–155). Springer.
- Hill Collins, P. (1998). It's All in the Family: Intersections of Gender, Race, and Nation. *Hypatia*, 13(3), 62–82. <https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.1998.tb01370.x>
- hooks, b. (2000). *Where we stand. Class matters*. Routledge.
- Hunt, M. O., & Bullock, H. E. (2017). Ideologies and beliefs about poverty. In D. Brady & L. M. Burton (Hrsg.), *The Oxford Handbook of the Social Science of Poverty* (S. 93–116). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199914050.013.6>
- Jones, J. M., Dovidio, J. F., & Vietze, D. L. (2013). *The Psychology of Diversity. Beyond Prejudice and Racism*. Wiley-Blackwell.
- Kelly, S., Jérémie-Brink, G., Chambers, A. L., & Smith-Bynum, M. A. (2020). The Black lives matter movement: A call to action for couple and family therapists. *Family Process*, 59(4), 1374–1388. <https://doi.org/10.1111/famp.12614>
- Knapp, G. A., & Wetterer, A. (Hrsg.). (1999). *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik*. Westfälisches Dampfboot.
- Markard, M. (2009). *Einführung in die Kritische Psychologie*. Argument.
- Matthews, C. R. (2007). Affirmative lesbian, gay, and bisexual counseling with all clients. In K. J. Bieschke, R. M. Perez & K. A. DeBord (Hrsg.), *Handbook of counseling and psychotherapy with lesbian, gay, bisexual, and transgender clients* (2. Aufl., S. 201–220). American Psychological Association.
- Maxey, V. A. (2021). The Intersectional Growth Model. The Satir Growth Model informed by intersectional feminism. *Contemporary Family Therapy*, 43, 54–68. <https://www.doi.org/10.1007/s10591-020-09553-7>
- Meretz, S. (2017). Kritische Psychologie. Kategoriale Grundlagen marxistischer Subjektwissenschaft. In D. Heseler, R. Iltzsche, O. Rojon, J. Rüppel & T. D. Uhlig (Hrsg.), *Perspektiven kritischer Psychologie und qualitativer Forschung* (S. 79–103). Springer.
- Narayan, U. (1998). Essence of culture and a sense of history. A feminist critique of cultural essentialism. *Hypatia*, 13(2), 86–106. <https://www.doi.org/10.1111/j.1527-2001.1998.tb01227.x>
- Parker, I. (2015). Introduction: principles and positions. In I. Parker (Hrsg.), *Handbook of critical psychology* (S. 1–10). Routledge.
- Patel, N. (2019). Human-Rights based approach to applied psychology. *European Psychologist*, 24(2), 113–124. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000371>
- Perko, G. (2020). *Social Justice und Radical Diversity. Veränderungs- und Handlungsstrategien*. Beltz Juventa.
- Polke-Majewski, K. (2014, 3. April). Kein Zutritt zur Wohlfühlzone. Psychotherapie in Hamburg. *Zeit Online*. <https://www.zeit.de/hamburg/politik-wirtschaft/2014-04/gesundheit-psychotherapeut-hamburg-verteilung>

- Ridley, C. R. (2005). *Overcoming unintentional racism in counseling and therapy. A practitioner's guide to intentional intervention*. SAGE.
- Saase, S. (2025). Intersektionalitätsinformierte Kompetenzen für Therapie und Coaching: Vorteile, Erkenntnisse und ein konkretes Kompetenzmodell. OSC – Organisationsberatung, Supervision, Coaching, 32(3), 403–417. <https://doi.org/10.1007/s11613-025-00925-2>
- Saase, S., Kreß, L., & Kauffeld, S. (2024). *Psychotherapy as an evolving field of HRD: A qualitative study of intersectional psychotherapist competence development*. Manuscript submitted for publication.
- Schütteler, C., & Slotta, T. (2023). *Diskriminierungssensible Psychotherapie und Beratung. Basiswissen, Selbsterfahrung und therapeutische Praxis*. Springer.
- Schweitzer, J., & Von Schlippe, A. (2016). *Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I. Das Grundlagenwissen*. Vandenhoeck & Ruprecht.
- Stiles, W. B. (2017). The client-therapist relationship. In C. Feltham, T. Hanley & L. A. Winter (Hrsg.), *The SAGE Handbook of Counselling and Psychotherapy* (4. Aufl., S. 66–71). Sage.
- Winkler, G., & Degele, N. (2009). *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. transcript.
- Winter, L. A. (2017). Introducing therapeutic skills and clinical practice. The ‘basics’ of therapeutic practice? In C. Feltham, T. Hanley & L. A. Winter (Hrsg.), *The SAGE Handbook of Counselling and Psychotherapy* (4. Aufl., S. 64–65). Sage.
- Zetkin, C. (1989, 19. Juli). *Für die Befreiung der Frau! Rede auf dem Internationalen Arbeiterkongress zu Paris*. Marxists. <https://www.marxists.org/deutsch/archiv/zetkin/1889/07/frauenbef.htm>