

Beratung

Diren Yeşil

Einführung

Die Beratungspraxis ist seit jeher von historischen und strukturellen Machtverhältnissen geprägt, die die Lebensrealitäten der Ratsuchenden sowie die Ausrichtung der Beratung beeinflussen. Das Konzept der Intersektionalität bietet einen wichtigen Rahmen für das Verständnis, dass Ungleichheit nicht isoliert wirkt, sondern durch soziale, politische und historische Machtstrukturen miteinander verflochten ist. Dennoch stellt sich die Frage, ob Intersektionalität allein ausreicht, um die tief verwurzelten kolonialen, rassistischen und historischen Hinterlassenschaften zu dekonstruieren, die Beratungskontexte prägen. Wie Tate und Rodríguez (2022) betonen, kann Intersektionalität die fortdauernde Wirkung kolonialer und kapitalistischer Strukturen nicht gänzlich erfassen, da sie diese oft nur implizit berücksichtigen. Dies verdeutlicht die Notwendigkeit, Beratungskontexte kritisch zu hinterfragen, koloniale Prägungen zu erkennen und weiße Dominanz zu dezentrieren, um die Dynamiken von Kolonialismus und globalem Kapitalismus explizit zu adressieren. Im deutschen Kontext reicht die Perspektive der Kolonialität allein nicht aus. Die Nachwirkungen des Nationalsozialismus und die spezifischen Dynamiken des Antisemitismus stellen zentrale historische Bedingungen dar, die die sozialen und politischen Machtverhältnisse bis heute prägen (Messerschmidt, 2006). Die Ideologien des Nationalsozialismus wirken in die Gegenwart hinein und manifestieren sich in kollektiven Denkmustern sowie gesellschaftlichen Selbstbildern, die die Wahrnehmung und Reproduktion von Machtverhältnissen prägen. Coffey und Laumann (2021) unterstreichen, dass Antisemitismus als eigenständiges Herrschaftsverhältnis oft nicht ausreichend in intersektionalen Analysen berücksichtigt wird. Wie sie hervorheben, konstruiert Antisemitismus widersprüchliche Bilder, die jüdische Personen sowohl als minderwertig als auch übermächtig darstellen. Diese Besonderheiten erschweren es, Antisemitismus in gängige intersektionale Kategorien wie »race« oder »class« einzubetten, was zu seiner Marginalisierung in intersektionalen Analysen führt. Eine intersektionale Perspektive soll um koloniale, antisemitismuskritische und post-NS-analytische Dimensionen ergänzt werden, um die spezifischen historischen Kontexte Deutschlands zu reflektieren

(Becker 2020; Stögner 2022). So lassen sich die Herausforderungen und Machtasymmetrien, die sich aus der Shoa und den bis heute wirksamen antisemitischen Strukturen in ihrer Verstrickung mit kolonialen Kontinuitäten ergeben, in die Beratungspraxis integrieren.

Dieser Beitrag zeigt, wie historische und strukturelle Machtverhältnisse wie Kolonialität, Antisemitismus und die Nachwirkungen des Nationalsozialismus die Beratungspraxis prägen und wie eine intersektionale Perspektive zur Reflexion und Gestaltung diskriminierungssensibler Beratung beitragen kann. Dabei liegt der Fokus auf Möglichkeiten und Notwendigkeiten der Erweiterung um antikoloniale und antisemitismuskritische Post-NS-Perspektiven für eine historische und globale Kontextualisierung bei der Heranziehung von Intersektionalität als Analysebrille für die Beratungspraxis.

Intersektionalität und ihre Relevanz in der Beratung

Intersektionalität ist ein wichtiges Instrument, um zu verstehen, wie verschiedene Formen der Diskriminierung – insbesondere solche wie Rassismus, Klassismus, Sexismus und Ableismus – zusammenwirken und individuelle Erfahrungen prägen (Crenshaw, 1989; Hill Collins, 2019). Dieser Rahmen trägt dazu bei, zu verdeutlichen, dass die Identitäten von Menschen nicht einfach durch einzelne Kategorien definiert werden, sondern das Ergebnis sich überschneidender Systeme von Macht, Privilegien und Unterdrückung sind. Im Kontext der Beratung bietet dieser Ansatz ein tieferes Verständnis für Beratungssuchende, die strukturell diskriminiert werden und oft vielfältigen, miteinander verwobenen Formen der Diskriminierung ausgesetzt sind (Schmidt 2013a; Scharathow/Riegel 2012, 23). Wie Wyatt et al. (2022) schreiben: »A complex intersectional analysis requires researchers to consider how sexism, racism, and other forms of oppression intersect with individuals' identities and how these forces are embedded in larger social structures, such as the economy, family, and education« (Wyatt et al., 2022, S. 869). Sie betonen, dass es entscheidend ist, dass intersektionale Analysen Überschneidungen systematisch berücksichtigen, da Identitäten von größeren Macht- und Unterdrückungssystemen beeinflusst werden. Beratende müssen die strukturellen und individuellen Wechselwirkungen von Diskriminierung verstehen, um die Lebensrealitäten der Ratsuchenden differenziert zu erfassen. Die intersektionale Perspektive ermöglicht nicht nur eine Analyse dieser Realitäten, sondern schafft auch die Grundlage für machtkritische Praxis und Selbstreflexion.

Gleichzeitig erfordert diese Perspektive eine ständige Reflexion der Rolle der Beratenden, insbesondere in Bezug auf ihre Position innerhalb bestehender Machtverhältnisse und die Auswirkungen auf die Beratungsprozesse. Diese Reflexion bezieht sich sowohl auf die Person, Position und Perspektive der Beratenden

als auch auf die Machtverhältnisse, in denen sich Beratungsprozesse bewegen. Fullerton (2021) hebt hervor, dass kritische Selbstreflexion in der Beratung zentral ist, um bestehende Machtasymmetrien zu hinterfragen und eine machtkritische Praxis zu etablieren. Tate und Rodríguez (2022) betonen, dass Intersektionalität durch die Einbeziehung einer historischen Analyse der Konstitution von Herrschaftsverhältnissen erweitert werden muss, um umfassender auf gesellschaftliche Unterdrückungs- und Ungleichheitsverhältnisse einzugehen. »Intersectionality [...] is an approach that needs to be supplemented with other frameworks, such as decoloniality, to fully address the complexities of power, oppression, and identity« (Tate und Rodríguez, 2022, S. 2). Diese Erweiterung ist folglich notwendig, um die historischen und materiellen Hinterlassenschaften von Kolonialismus, Rassismus und globalen Machtstrukturen explizit zu adressieren. Im deutschen Kontext müssen dabei auch die Nachwirkungen des Nationalsozialismus und die Dynamiken des Antisemitismus berücksichtigt werden, da sie tief in gesellschaftliche Strukturen eingeschrieben sind.

In der Beratung ist diese theoretische Grundlage von entscheidender Bedeutung, da sich die Berater*innen bewusst sein müssen, dass die Identität ihrer Beratungssuchenden nicht nur durch ihre gegenwärtigen Lebensumstände, sondern auch durch historische Herrschaftsstrukturen geprägt ist, die auch heute noch die sozialen Beziehungen beeinflussen. Dafür ist es entscheidend, Intersektionalität als kontextabhängiges und historisch-politisches Konzept zu verstehen, das über eine reine Addition von Diskriminierungsformen hinausgeht (Kelly et al., 2021). Wie Coffey und Lohmann (2021) hervorheben, besteht in intersektionalen Analysen eine Leerstelle, wenn Antisemitismus nicht ausreichend berücksichtigt wird. Diese Leerstelle entsteht, weil jüdische Personen oft nicht als von Diskriminierung betroffen wahrgenommen werden, sondern aufgrund ihrer oftmals komplexen Positionierung zwischen Privilegierung und Unterdrückung unsichtbar bleiben. Antisemitismus wird häufig auf rassistische Elemente reduziert, wobei zentrale spezifische Aspekte wie die Konstruktion von »jüdischer Übermacht« oder antisemitische Verschwörungstheorien unberücksichtigt bleiben. Intersektionale Ansätze neigen dazu, Antisemitismus zu marginalisieren, indem sie ihn entweder auf Rassismus reduzieren oder als eigenständige Kategorie übersehen. Dies führt dazu, dass antisemitische Diskriminierung in Beratungskontexten oft unsichtbar bleibt und die besonderen Erfahrungen jüdischer Ratsuchender nicht ausreichend berücksichtigt werden (Stögner 2022).

Eine intersektionale Perspektive ermöglicht es, Beratung nicht nur als individuellen Prozess, sondern als Teil eines größeren gesellschaftlichen Gefüges zu verstehen. Ohne eine solche Reflexion besteht die Gefahr, dass Beratende die Komplexität dieser Erfahrungen vereinfachen oder übersehen. Dieses kann dazu führen, dass unbeabsichtigte Asymmetrien reproduziert werden. Intersektionalität ist somit keine abgeschlossene Perspektive, sondern vielmehr anschlussfähig und -be-

dürftig für weitere kontextualisierende Perspektiven, um kritische Reflexionen und verändernde Praxen zu ermöglichen.

Intersektionalität als Querschnittsperspektive und Herausforderungen in verschiedenen Beratungsfeldern

Während das Konzept der Intersektionalität einen wertvollen Rahmen bietet, um zu verstehen, wie sich strukturelle Machtverhältnisse wie Rassismus, Sexismus und Klassismus überschneiden, stößt seine Umsetzung in der Beratung ohne eine rassistuskritische und antikoloniale Perspektive an ihre Grenzen. Die fehlende Thematisierung von »Race« in Beratungskontexten kann dazu führen, dass intersektionale Diskriminierungsmuster nicht erkannt oder bearbeitet werden. Wie Afe-worki Abay (2023) betont, wird im deutschsprachigen Diskurs der Begriff »Race« häufig durch »Ethnizität« ersetzt. Diese Verschiebung erschwert nicht nur die kritische Auseinandersetzung mit rassistischen Machtstrukturen in Beratungssituationen, sondern verschleiert auch die historische und soziale Dimension von Rassismus. Dieses Beispiel illustriert die Bedeutung einer präzisen Begriffsarbeit für ein tieferes Verständnis struktureller Dynamiken in der Beratung. Coffey und Lohmann (2021) zeigen, dass ähnliche Leerstellen in der intersektionalen Theorie bestehen, insbesondere wenn Antisemitismus nicht als eigenständiges Herrschaftsverhältnis anerkannt wird. Die Konstruktion von »jüdischsein« als ambivalent und »nicht eindeutig zuordenbar« – weder vollständig »weiß« noch »schwarz« – zeigt, wie Herrschaftsverhältnisse antisemitischer Diskriminierung in intersektionalen Analysen unsichtbar gemacht werden.

Die praktische Umsetzung intersektionaler Ansätze in der Beratung wird durch normative und institutionelle Strukturen herausgefordert, die intersektionale Perspektiven einschränken und ihre transformative Wirkung mindern. Beispielhaft sind strukturelle Barrieren, räumliche Hürden sowie fehlende Ressourcen und Fachkräfte mit intersektionalem Wissen, die den Zugang zu Beratungsangeboten erschweren. Diese Barrieren sind jedoch nicht nur physischer oder logistischer Natur, sondern eng mit sozialen, intersektionalen Kontexten und politischen Verhältnissen verknüpft, in denen Beratung stattfindet (Yesil, 2022, 258f.).

Diese Barrieren zeigen sich besonders in der räumlichen Gestaltung von Beratung: wie Schulen oder Behörden, in denen Beratung häufig angeboten wird, sind für marginalisierte Gruppen oft schwer zugänglich. Diese Orte sind nicht nur physisch schwer erreichbar, sondern werden auch häufig mit negativen Erfahrungen von Diskriminierung assoziiert. Diese Orte sind nicht neutral, sondern tragen gesellschaftliche Hierarchien und historische Bedeutungen in sich, die Ratsuchende abschrecken können. (Souto & Sotkasiira, 2021).

Ein weiterer Aspekt intersektionaler Beratung ist die Rolle der Sprache, die weit über ihre Funktion als Kommunikationsmittel hinausgeht. Sie beeinflusst, wie gesellschaftliche Ungleichheiten wahrgenommen, reproduziert oder hinterfragt werden (vgl. Arndt & Ofuately-Alazard, 2011). In der Beratung können unreflektierte sprachliche Praktiken stereotype Zuschreibungen wie ›Migrant‹ oder ›Menschen mit Migrationshintergrund‹ verstärken, Ratsuchende auf fremdbestimmte Kategorien reduzieren und die Vielschichtigkeit ihrer Positioniertheiten ignorieren. Diese Zuschreibungen spiegeln nicht nur gesellschaftliche und institutionelle Machtverhältnisse wider, sondern können gewaltvolle Effekte haben. Wie Souto und Sotkasiira (2021) zeigen, wird durch die Definitionsmacht der Beratungsinstitution die Machtasymmetrie zwischen Beratenden und Ratsuchenden weiter verstärkt.

Neben diesen räumlichen Barrieren stehen Beratende oft vor erheblichen ethischen Dilemmata. Sie müssen eine Balance finden zwischen der Förderung von Hoffnung und der Konfrontation mit begrenzten Handlungsspielräumen, die durch strukturelle Diskriminierung und institutionelle Vorgaben vorgegeben sind. Wie Souto und Sotkasiira (2021) betonen mit Blick auf eine Beratungspraxis, die auf die »Integration in den Arbeitsmarkt« ausgerichtet ist, dass es für Beratende eine große Herausforderung ist, Beratungssuchenden Hoffnung zu geben, wenn geschlechtsspezifische oder rassistische Segregation auf dem Arbeitsmarkt die Möglichkeiten faktisch/real stark einschränken. Häufig werden dann marginalisierte Beratungssuchende in Niedriglohnsektoren wie Pflege oder Bau gelenkt, statt ihren Qualifikationen und beruflichen Träumen entsprechen. Dieser Widerspruch verdeutlicht die Spannungen, denen Beratende ausgesetzt sind. Einerseits wollen sie langfristig Chancengleichheit fördern, andererseits müssen sie oft kurzfristige Lösungen anbieten, um die unmittelbaren Bedürfnisse der Ratsuchenden zu decken. Zugleich wirken ethische und institutionelle Aufträge und Anforderungen. Beratende müssen sich mit den Einschränkungen institutioneller Strukturen auseinandersetzen, die oft mehr administrative als individuelle Bedürfnisse bedienen (Souto & Sotkasiira, 2021). Sie müssen ihre privilegierte Stellung kritisch reflektieren, um Ratsuchende zu unterstützen und strukturelle Diskriminierung nicht zu reproduzieren – ohne wiederum paternalistische Dynamiken zu verstärken.

Darüber hinaus erschweren koloniale Filter die Arbeit der Beratenden, da die Beratungspraxis häufig durch eurozentrische Perspektiven und Wissensproduktionen geprägt ist (Castro Varela & Dhawan, 2015; Quijano, 2000). Wie Tate und Rodríguez (2022) argumentieren, führt diese Dominanz zu einer Marginalisierung alternativer Wissensbestände und Perspektiven. Beratungssuchende werden oft als »Sonderfälle« wahrgenommen, deren Bedürfnisse nicht im Kontext ihrer Lebensrealitäten, sondern durch die Brille normativer Annahmen betrachtet werden. Dies betrifft insbesondere People of Color, muslimische Frauen* und andere marginalisierte Gruppen, von denen oft Anpassung an westliche Emanzipationsideale erwartet wird. Beratungsprozesse sollen daher nicht nur individuelle Probleme, sondern

auch systemische Hierarchien im Beratungssetting und in den Themen der Ratsuchenden reflektieren, die Diskriminierung und Ausgrenzung reproduzieren (Turan et al., 2019). Die Beratenden selbst sehen sich dabei häufig im Widerspruch zu den Richtlinien ihrer Institutionen, wenn sie versuchen, systemische Ungleichheiten zu adressieren. Die Perspektive auf Spannungsverhältnisse einer möglichst intersektionalen Beratungsperspektive verdeutlichen, wie sehr Beratende auf systemische Veränderungen angewiesen sind, um machtkritisch und diskriminierungssensibel arbeiten zu können. Souto und Sotkasiira (2021) betonen, dass Beratende häufig den Druck verspüren, administrative Erwartungen zu erfüllen, während sie gleichzeitig versuchen, die intersektionalen Bedürfnisse ihrer Ratsuchenden in den Mittelpunkt zu stellen.

Die Herausforderungen einer intersektionalen Beratungsperspektive sind vielschichtig und betreffen sowohl die Beratungssuchenden, die strukturellen und räumlichen Barrieren ausgesetzt sind, als auch die Beratenden, die zwischen institutionellen Vorgaben und den Bedürfnissen der Ratsuchenden navigieren. Ohne kritische Auseinandersetzung mit systemischen Begrenzungen – also den gesellschaftliche Macht- und Unterdrückungsstrukturen wie Kapitalismus, Rassismus, Antisemitismus, Ableismus, Sexismus und Queerfeindlichkeit – besteht das Risiko, dass Beratungsprozesse bestehende Ungleichheiten eher festigen als abbauen.

Auf dem Weg zu einer rassismuskritischen und intersektionalen Beratung

Angesichts der dargestellten Herausforderungen erfordert die Weiterentwicklung der Beratungspraxis eine kritische Auseinandersetzung mit zugrundeliegenden Machtverhältnissen. Ein rassismuskritisches und intersektionales Verständnis betont dabei die Rolle gesellschaftlicher Hierarchien und ihrer Auswirkungen auf Handlungshorizonte (Souto & Sotkasiira, 2021). Die Dominanz weißer Perspektiven, die sich in Beratungsstrukturen und Konzepten widerspiegelt, verstärkt diese Asymmetrien und bleibt oft unsichtbar. Ihre Analyse erfordert kontinuierliche Reflexion und die Bereitschaft, bestehende Privilegien zu hinterfragen (Udah, 2023).

Im Zusammenhang mit der Reflexion von Machtverhältnissen ist es entscheidend, Antisemitismus als spezifische Form von Diskriminierung anzuerkennen, die sich nicht vollständig in gängige intersektionale Kategorien wie »Race« oder »Klasse« einfügen lässt. Seine spezifische Dynamik – die gleichzeitige Konstruktion von Minderwertigkeit und Übermacht – führt oft zu einer Marginalisierung jüdischer Perspektiven. Diese Ambivalenz erschwert es, Antisemitismus in intersektionalen Analysen angemessen zu berücksichtigen (Coffey & Lohmann, 2021, 63f.). Für die Beratung bedeutet dies, dass Berater*innen die ideologischen Mechanismen des Antisemitismus verstehen und reflektieren sollen, um jüdische Ratsuchende sen-

sibel zu begleiten und ihre Erfahrungen sichtbarer zu machen. Ein umfassender Ansatz sollte dabei Antisemitismus in Verbindung mit anderen Herrschaftsverhältnissen wie Sexismus und Nationalismus betrachten. Die Berücksichtigung von Antisemitismus in der Beratung zeigt, wie wichtig es ist, nicht nur einzelne Diskriminierungsformen zu analysieren, sondern auch ihre ideologischen und strukturellen Verflechtungen zu verstehen.

Dies gilt ebenso für die Reflexion weißer Dominanz, die sich global in der Marginalisierung nicht-westlicher Wissenssysteme und Perspektiven manifestiert. Im Kontext der Dominanz weißer Perspektiven bietet das Konzept des ›Talking Back‹ nach bell hooks (1989) die Möglichkeit, dominante Kategorien und normative Annahmen zu hinterfragen und Ratsuchenden Handlungsspielräume zu öffnen, in denen sie ihre eigenen Realitäten und emanzipativen Strategien artikulieren können. Diese Notwendigkeit, wird besonders deutlich, wenn man die strukturellen Auswirkungen der Dominanz weißer Perspektiven in der Beratung betrachtet. Sie zeigt sich häufig in der Art und Weise, wie Dienstleistungen strukturiert sind, wie Interventionen und wie »Hilfe« konzipiert werden. Ein Mangel an Diversität unter den Berater*innen und das Fehlen machtsensibler Ansätze tragen zur Entfremdung von Beratungssuchenden mit marginalisiertem Hintergrund bei (Udah, 2023, S. 10). Angesichts dieser Herausforderungen erfordert ein intersektionaler Beratungsansatz, der nicht nur bestehende Methoden anpasst, sondern einen umfassenden Wandel im Umgang mit Macht anstrebt.

Ein intersektionaler Beratungsansatz, der auch post- und dekoloniale Perspektiven einbezieht, geht daher über eine bloße Anpassung von Methoden hinaus. Er setzt einen grundlegenden Wandel im Verständnis von und im Umgang mit Macht voraus, der sowohl die Beratungspraxis als auch die Strukturen, in denen diese Praktiken stattfinden, betrifft. Der Fokus eines solchen intersektionalen Ansatzes liegt darauf, wie dekoloniale und rassismuskritische Perspektiven die intersektionale Analyse schärfen können, um Beratungsprozesse zu transformieren und Machtungleichgewichte zu hinterfragen (Afeworki Abai, 2023, S. 61). Über die aktive Auseinandersetzung mit den bestehenden Machtverhältnissen hinaus, ist dieser Ansatz durch das Bestreben gekennzeichnet, Räume zu schaffen, in denen Beratungssuchende, die sowohl strukturell als auch individuell diskriminiert werden, sich sicher und anerkannt fühlen. Eine kritische Selbstreflexion über Machtverhältnisse und die eigene Positionierung darin muss dabei kontinuierlich mitlaufen. Für Berateratende geht es darum, »ihren Blick neu auszurichten, sich selbst unter die Lupe zu nehmen und das beunruhigende Unbehagen zu erfahren, das diesen Prozess der kritischen Selbstreflexion begleitet.« (Fullerton 2021, S. 222) Solche Reflexionsprozesse sind nicht zuletzt entscheidend, um paternalistische Dynamiken in der Beratung zu vermeiden und Ratsuchenden eine Teilhabe zu ermöglichen. Darüber hinaus sind Berater*innen gefordert, ihre Macht zu nutzen und über die individuelle Beratung hinaus gegen strukturellen Rassismus vorzugehen. Dies

umfasst politische Aktivitäten, wie die Hinterfragung von Zulassungsverfahren in Bildungseinrichtungen oder das Eintreten für migrationspolitische Reformen, um bestehende Ungleichheiten abzubauen. Zusammenarbeit mit externen Organisationen und Initiativen spielt dabei eine zentrale Rolle und eröffnet neue Wege, um Barriere zu reduzieren/abzubauen und innovative Ansätze zu entwickeln, die stärker auf die Bedürfnisse marginalisierter Gruppen zugeschnitten sind. (Souto & Sotkasiira, 2021).

Ein weiterer entscheidender Punkt ist die Einbindung in Bezug auf verschiedene Machtverhältnisse unterschiedlich positionierte Beratende in die Entwicklung und Umsetzung von neuen Maßnahmen und Konzepten für die Beratung (Fullerton 2021, S. 222). Dabei geht es nicht nur darum, Barrieren abzubauen, sondern auch die Ratsuchenden aktiv in Entscheidungsprozesse einzubinden. Die Beratung sollte darauf abzielen, Ratsuchende als Akteur*innen ihrer eigenen Lebensrealität zu stärken und gemeinsam Lösungen zu entwickeln, die ihre individuellen Bedürfnisse und Kontexte berücksichtigen. Gleichzeitig erfordert dies ein Verständnis für Ambiguität und Widersprüche, etwa wenn Lösungen individuell unterschiedlich ausfallen oder Ratsuchende sich für strukturelle und politische Kämpfe gegen Unterdrückungsverhältnisse entscheiden. Eine solche machtkritische Praxis setzt die Förderung antirassistischer und machtkritischer Perspektiven voraus. Beratungsräume müssen nicht nur zugänglich, sondern auch sicher und empowernd für marginalisierte Gruppen sein (Yesil, 2022, S. 270). Das bedeutet auch, dass Beratende ihre vermeintlich wissende, machtvolle Position im asymmetrischen Beratungssetting reflektieren und Raum für das Wissen und die Vernetzung von Ratsuchenden untereinander schaffen.

Schluss

Intersektionale Perspektiven in der Beratung bergen ein transformatives Potenzial, um die komplexen und sich überschneidenden Formen von Diskriminierung, in denen marginalisierte Gruppen unterschiedlich positioniert werden, wahrzunehmen, sie einzubeziehen und ihnen auf unterschiedlichen Ebenen zu begegnen/etwas entgegenzusetzen. Die Umsetzung dieses Potenzials erfordert jedoch mehr als eine theoretische Auseinandersetzung – sie verlangt tiefgreifende strukturelle Veränderungen in der Art und Weise, wie Beratung konzipiert und praktiziert wird. Da sie untrennbar mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen verwoben ist, muss intersektionale Beratung sowohl individuell als auch institutionell ansetzen. Sie muss eine Perspektive stärken, die Diskriminierung als strukturelles Verhältnis anerkennt und Berater*innen in die Verantwortung nimmt, ihre eigene Involviertheit zu reflektieren und in ihrer Praxis zu berücksichtigen. Daraus folgt, dass Berater*innen ihre Rolle nicht nur als Unterstützende wahrnehmen, sondern auch als Mitgestal-

tende eines Systems. So kann eine intersektionale Perspektive Beratern helfen, Herausforderungen nicht mit Abwehr zu begegnen, sondern sie als Chance für eine machtkritische Reflexion zu betrachten, wenn Beratende lernen, Widersprüchlichkeiten auszuhalten und produktiv zu nutzen.

Literatur

- Afeworki Abay, R. (2023). *Decolonize Behinderung und Flucht/Migration: Partizipative Forschung als Möglichkeit methodologischer Dekolonialisierungsarbeit*.
- Arndt, S. & Ofuately-Alazard, N. (Hg.). (2011). *Wie Rassismus aus Wörtern spricht: (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk*. Unrast Verlag.
- Becker, R. (2020, 3. November). *Kein Platz für Jüdinnen? – Antisemitismus und Intersektionalität*. Gender Blog. <https://www.gender-blog.de/beitrag/antisemitismus-intersektionalitaet>
- Castro Varela, M. & Dhawan, N. (2015). *Postkoloniale Theorie: Eine kritische Einführung* (2. vollständig überarbeitete Auflage). transcript Verlag.
- Coffey, J., & Laumann, V. (2021). *Gojnormativität: Warum wir anders über Antisemitismus sprechen müssen*. Verbrecher Verlag.
- Hill Collins, P. (2019). *Intersectionality as Critical Social Theory*. Duke University Press.
- Crenshaw, K. (1991). *Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color*. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299. <https://doi.org/10.2307/1229039>
- Fullerton, M. E. (2021). *Seeds of decolonial practice: An autoethnographic study of settlers working in Indigenous communities*. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 55(2). <https://doi.org/10.47634/cjcp.v55i2.61192>
- hooks, b. (1989). *Talking back: Thinking feminist, thinking black*. South End Press.
- Messerschmidt, A. (2006). *Weltbilder und Selbstbilder: Bildungsprozesse im Umgang mit Globalisierung, Migration und Zeitgeschichte*. Brandes & Apsel.
- Quijano, A. (2000). *Coloniality of Power, Eurocentrism, and Latin America*. *Nepantla: Views from South*, 1(3), 533–580.
- Riegel, Christine/Scharathow, Wiebke (2012): *Mehr sehen, besser handeln. Intersektionalität als Reflektionsinstrument in der Sozialen Arbeit*. *Sozial extra* 9/10, 20–23.
- Schmidt, Bettina (2013): *Zur Vereinbarkeit von Intersektionalität und Anti-Bias-Arbeit*. In ZWST e.V. (Hg.): *Das offene Schweigen. Zu Fallstricken und Handlungsräumen rassismus kritischer Bildungs- und Sozialarbeit*. Tagungsdokumentation.

- Souto, A.-M., & Sotkasiira, T. (2021). Towards intersectional and anti-racist career guidance. *British Journal of Guidance & Counselling*, 50(4), 577–589. <https://doi.org/10.1080/03069885.2022.2073583>
- Stögner, K. (2022, 12. Dezember). Intersektionalität und Antisemitismus. Bundeszentrale für politische Bildung. <https://www.bpb.de/themen/antisemitismus/dossier-antisemitismus/516233/intersektionalitaet-und-antisemitismus/>
- Tate, S. A., & Rodríguez, E. G. (2022). *Critical race and gender: Dialogues between decoloniality and intersectionality*. Springer eBooks (pp. 1–19). https://doi.org/10.1007/978-3-030-83947-5_1
- Udah, H. (2023). Whiteness in social work: Developing decolonial forms of practice. In Jioji Ravulo, Katarzyna Olcoń, Tinashe Dune, Alex Workman, Pranee Liamputtong (Hg.), *Handbook of Critical Whiteness* (pp. 1–17). Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-981-19-1612-0_26-1
- Wyatt, T. R., Johnson, M., & Zaidi, Z. (2022). Intersectionality: A means for centering power and oppression in research. *Advances in Health Sciences Education*, 27(3), 863–875. <https://doi.org/10.1007/s10459-022-10110-0>
- Yeşil, D.: Jenseits der Kulturalisierung. Rassismuskritische Reflexion der Arbeit mit geflüchteten Mädchen*. In: Köttig, M./Meyer, N./Bach, J./Castein, C./Schäfer, M. (Hg.) 2022: Soziale Arbeit und Rechtsextremismus – Ein Studienbuch für Lernende und Lehrende, S. 257–272.