

Intersektionalitätsinformiert(er)e Beratung in sozialarbeiterischen Kontexten – Überlegungen zur konkreten Implementation in die Hochschullehre

Christina Plath

1. Beratung und Intersektionalität im Studium der Sozialen Arbeit: Eine Einleitung

Soziale Arbeit als Profession findet sich in einer Vielzahl von Anwendungsfeldern und Kontexten, spricht diverse Zielgruppen an, verfolgt verschiedene Aufträge und muss sich mit unterschiedlichen Anforderungen und Rahmenbedingungen auseinandersetzen (Reinhardt, 2023). Als eine zentrale Komponente lässt sich die Interaktion mit Adressat:innen identifizieren, die mittels Gesprächsführung eine professionelle, dialogische und lösungsorientierte Unterstützung forciert (Widulle, 2020). Angehende Sozialarbeitende beschäftigen sich deshalb bereits während ihres Studiums immer wieder mit Kommunikation, Gesprächsführung und beraterischen Elementen. Beratung wird dabei als Querschnittsthema und etablierte Handlungsmethode behandelt und schließt fachliches Wissen, methodische Kompetenzen und ethische Überlegungen ein (Großmaß & Mayer, 2018). Gesprächsführung und Beratung sind dabei kontextbezogen und unterliegen dem Spannungsfeld verschiedener Mandate (Von Spiegel & Sturzenhecker, 2018; Staub-Bernasconi, 2014).

Die studiumsbezogene theoretische, empirische, methodische und selbstreflexive Auseinandersetzung mit praktischer Gesprächsführung und Beratung erfolgt ebenfalls nicht losgelöst, sondern eingebettet in die spezifischen Strukturen des deutschen Hochschulkontextes. Dieser weist Machtstrukturen und Exklusionsmechanismen auf, denen Studierende ausgesetzt sind und von denen sie auf unterschiedliche Weise betroffen sein können (Satilmis, 2019). Neben den daraus resultierenden Hürden, Widersprüchen, Ambivalenzen und Spannungen wirken ebenso aktuelle Entwicklungen im Bereich Gleichstellung und Diversity auf den Hochschulkontext und die Studierenden ein. Die Schaffung von Informations- und Beratungsangeboten für Hochschulangehörige ermöglicht dabei einerseits Unterstützung

und Sichtbarkeit, birgt andererseits aber auch die Gefahr von Essentialisierungen und begrenzter Wirksamkeit (Darowska, 2019; Kaufmann, 2019).

Um in diesem Artikel Überlegungen für eine intersektionalitätsinformiert(er)e Beratung¹ in der Hochschullehre der Sozialen Arbeit anzustellen, wird auf das Intersektionalitätsparadigma² Bezug genommen.³ Intersektionalität beschreibt, dass verschiedene Kombinationen sozialer Positionierungen entlang von Differenzkategorien unterschiedliche Erfahrungen ergeben, die mit unterschiedlichen Kombinationen aus Diskriminierungen und Privilegierungen einhergehen. Neben der Erläuterung des zugrunde gelegten Beratungsverständnisses sowie kontextueller Rahmenbedingungen werden innerhalb des Beitrags konkrete Umsetzungsideen intersektionalitätsinformiert(er)er Inhalte zur Implementation in die Hochschullehre erarbeitet. Dies erfolgt anhand der drei Aspekte (1) macht- und hierarchiesensible Gestaltung des Lehr-Lern-Raums, (2) Reflexionsangebote zu gesellschaftlicher Positionierung und Haltung sowie (3) Simulationen diskriminierungssensibler Gesprächsführung und Beratung. Der Beitrag schließt mit einem Resümee.

2. Beratung in der Sozialen Arbeit: Zwischen hierarchischem Verhältnis, Essentialisierungsgefahr und Menschenrechtsorientierung

Gesprächsführung stellt das zentrale Medium einer kooperativen, lösungsorientierten und methodisch versierten sozialarbeiterischen Praxis dar. Strukturierte Gespräche dienen kontext-, situations- und auftragsübergreifend als das formale Werkzeug in der Arbeit mit Adressat:innen. Beratung ist dabei als spezifizierte Form der Gesprächsführung und als adressat:innenbezogener Interaktionsprozess zu verstehen, der zwischen mindestens

-
- 1 Mit der gewählten Schreibweise soll verdeutlicht werden, dass eine Auseinandersetzung mit ineinander greifenden Diskriminierungsformen immer komplex und kontextspezifisch ist und letztendlich niemals abgeschlossen sein kann.
 - 2 Das Intersektionalitätsparadigma basiert auf den theoretischen Grundlagen der sozialen Ungleichheitsforschung und kritisch-feministischen Ansätzen, die auf US-amerikanische Forscher:innen und Schwarze Aktivist:innen zurückgehen (vgl. Crenshaw, 1989; Hill Collins, 1993; hooks, 1981).
 - 3 Vgl. in diesem Band den Artikel von Czollek für ein konkretes Modell diskriminierungskritischer Psychotherapie und Beratung, von Dücker zu Überlegungen für eine diskriminierungssensible Psychotherapie, von Schneller zu Antidiskriminierungsberatung an Hochschulen, von Kreß sowie von Fall und Kirschbaum zu antirassistischen Bildungsangeboten (Anm. d. Hrsg.).

zwei Personen, einer ratsuchenden und einer beratenden, stattfindet (Widulle, 2020). Es handelt sich dabei um eine professionelle, wechselseitige, dialogische Aktivität, die dem Prinzip der gegenseitigen Verständigung folgt und als kommunikative Unterstützung bei Irritationen, Schwierigkeiten, Entscheidungskonflikten und (Neu-)Orientierung fungiert (Großmaß & Mayer, 2018; Messmer, 2018). Beratung ist dabei qua Funktion asymmetrisch organisiert: Die beratende Person verfügt aufgrund ihrer (institutionell eingebetteten) Rolle über mehr beratungsspezifisches Wissen als die ratsuchende Person, gleichzeitig entspricht diese Ungleichverteilung den Erwartungen der Beteiligten (Messmer, 2018). Konzeptionell sowie methodisch basiert Beratung auf den Prinzipien von Offenheit bzgl. des Beratungsprozesses, Freiwilligkeit der Wahrnehmung des Angebots, Verschwiegenheit, Vertraulichkeit sowie einem sachkundigen Umgang mit den eingebrachten Inhalten und Anliegen (Großmaß & Mayer, 2018). Professionelles Beratungshandeln forciert zudem die Zentrierung und Anerkennung der:des Ratsuchenden als ganzheitliche Person mit dem Ziel der Förderung von Autonomie und selbstbestimmter Lebensführung (Messmer, 2018; Perko, 2018; Rogers, 1972; Schmitz et al., 1989).

Mit Blick auf die historische Entwicklung zeigt sich, dass Beratung stets im engen Verhältnis zu gesellschaftlichen Entwicklungen und sozialen Bewegungen steht und mit spezifizierten Angeboten auf etwaige Bedarfe reagiert (Großmaß & Mayer, 2018; Weiß, 2022). Diesbezüglich zeigen sich hierarchiebezogenen Kontinuitäten und Ambivalenzen in mehrerlei Weise.

So lässt sich erstens feststellen, dass Beratung einerseits seit langer Zeit den Abbau diskriminierender Strukturen forciert. Dabei fokussiert sie sich auf die Schaffung bislang fehlender gesellschaftlicher Zugänge durch zielgruppenspezifische Angebote (bspw. zu queerer Elternschaft, Antidiskriminierungsberatung) und wirkt so als soziale Interventionsform. Andererseits wurde und wird Beratung als Mittel der politischen Steuerung instrumentalisiert, die sich unter anderem durch Unfreiwilligkeit und mangelnde Adressat:innenzentrierung auszeichnet, z. B. bei der sogenannten Schwangerschaftskonfliktberatung, sodass damit grundlegende Beratungsprinzipien verletzt werden (Messmer, 2018). Die institutionellen Rahmenbedingungen und der staatliche Normalisierungsauftrag stehen im Zuge dessen in zentralem Widerspruch zu einem professionellen, menschenrechtsbasierten Beratungshandeln (Czollek et al., 2019; Perko, 2018; Von Spiegel & Sturzenhecker, 2018; Staub-Bernasconi, 2014).

Zweitens ergibt sich mit Blick auf inklusionsorientierte Beratungsangebote selbst ein Dilemma. Durch die Fokussierung auf marginalisierte

Gruppen und eine daran anschließende Festlegung von Zielgruppen für Beratungsangebote besteht die Gefahr essentialistischer Zuschreibungen, die ausgewählte Identitätsanteile als problematisch und zu bearbeiten fest-schreiben (Bernstein & Dern, 2012). Eine angemessene und insbesondere dialogische Eruierung von individuellem Anliegen und Problemverständ-nis wird so für ebenjene Adressat:innen spezifischer Beratungsangebote erschwert. Die wichtige Analyse existierender Ungleichheit und das daraus abgeleitete Unterstützungsangebot wirken damit der eigentlichen Intention mitunter entgegen, indem Ratsuchende eben nicht in ihrer Ganzheitlichkeit sichtbar werden können, sondern durch die Definitionsmacht anderer auf bestimmte (zugeschriebene) Merkmale begrenzt werden (Rommelspacher, 1995). Entsprechende Angebote bergen damit das Risiko, strukturelle Dis-kriminierungsmechanismen auszublenden (vgl. Darowska, 2019) bzw. wei-ter zu manifestieren (Reinhardt, 2023; Scherr, 2017).

Daran anschließend gilt es drittens im Blick zu behalten, dass sich das vermeintliche Wissen professioneller Berater:innen durch Leerstellen und Nicht-Wissen auszeichnet. Berater:innen verfügen einerseits über ein Re-peratoire an methodischen Kompetenzen, ethischen Überlegungen sowie Fachwissen, das in der Beratungspraxis zum Einsatz kommt. Dabei ergeben sich häufig Spezialisierungen für bestimmte Themen, Zielgruppen und Kontexte (Großmaß & Mayer, 2018; Perko, 2018). Andererseits birgt das in-dividuelle, feldspezifische Wissen – etwa über gesellschaftliche Anforderun-gen, Partizipationsmöglichkeiten, Informationsbedarfe – das Gefahrenpo-tenzial der Essentialisierung sozialer Phänomene und Kategorien. Praktisch kann sich dies negativ auf die dialogische Eruierung der Adressat:innenper-spektive, des Anliegens und des Problemverständnisses auswirken, indem der Trugschluss entsteht, mensch wisse vermeintlich bereits viel über die Zielgruppe und *verstehe* damit die individuelle ratsuchende Person, ohne nachzufragen (Reinhardt, 2023; Weiß, 2022). Stereotype Annahmen und Erwartungen können auf die asymmetrische Beratungsbeziehung wirken, sodass eben kein professionelles Beratungshandeln erfolgt, sondern Rat-schläge gegeben werden, Ratsuchende keine Subjektposition einnehmen können und damit schlussendlich auch keine selbstbestimmte Bearbeitung erfolgen kann (Großmaß & Mayer, 2018; Scherr, 2017).

Eine intersektionalitätsinformiert(er)e Beratung in sozialarbeiterischen Kontexten setzt damit zwingend eine inhaltliche und selbstreflexive Ausei-nandersetzung mit hierarchischen Verhältnissen, Essentialisierungsgefahren und Menschenrechtsorientierung voraus, um Verstrickungen in diskriminie-rende (Re-)Produktionsdynamiken erkennen und verringern zu können

(Reinhardt, 2023). Dabei geht es zentral auch darum, Differenz als in Machtverhältnisse eingebettete Unterschiedlichkeiten zu verstehen und auf das gesamte Beratungsangebot zu beziehen, indem nicht nur die Ratsuchenden, sondern ebenso Berater:innen in die Betrachtung eingeschlossen werden. Entsprechende Beratungsangebote können dann gelingen, wenn sie die individuellen Ratsuchenden mit ihren spezifischen Anliegen, Perspektiven und Problemverständnissen als Subjekte adressieren und sich zeitgleich der bestehenden Machtverhältnisse bewusst sind (Weiß, 2022). Im Gegensatz zu vielen aktuellen zielgruppenspezifischen Beratungsangeboten braucht es dafür eine größere Flexibilität, um sowohl situativ spezifische Anliegen als auch prozessual unterschiedliche Aspekte von Benachteiligung bearbeitbar zu machen (Großmaß & Mayer, 2018). Folglich ist eine Orientierung sowohl an dekonstruktivistischen Ansätzen als auch an ethischen Prinzipien angezeigt. Gemäß Perko (2018) bietet sich ein Fokus auf die Prinzipien der Menschenrechte und auf Aspekte sozialer Gerechtigkeit an, die als konkreter Referenzrahmen im internationalen ethischen Kodex der Sozialen Arbeit festgehalten sind (IFSW & IASSW, 2018). Neben Prinzipien der Solidarität, Selbstbestimmung, Partizipation, Verantwortung und Verteilungsgerechtigkeit ist dort u. a. auch die Pflicht zur Zurückweisung begünstigender Exklusions-, Stigmatisierungs- und Diskriminierungsfaktoren implementiert (Czollek et al., 2012, 2019, 2023; Gold et al., 2021; Nussbaum, 2012; Perko, 2018).

3. Elitärer Ausbildungskontext Hochschule: In hierarchischen Strukturen lernen, Gespräche auf Augenhöhe zu führen?

Hochschulen in Deutschland sind oftmals Orte der Dominanzkultur, an denen Normen definiert, institutionalisiert, habitualisiert und stetig de-thematisiert werden, was zur Stabilisierung der machtvollen Positionen beiträgt (vgl. Rommelspacher, 1995; Satilmis, 2019). Unter dem Stichwort Diversität werden seit einiger Zeit soziale Differenzlinien, Kategorien und daran anknüpfende hochschulische Unterstützungs- und Beratungsangebote auf institutioneller Ebene sehr unterschiedlich verhandelt und gewichtet. Die Auslegungen reichen dabei von ökonomi(sti)schen Bestrebungen (u. a. Potenzialausschöpfung) über die Herstellung vermehrter Sichtbarkeit und Repräsentanz (bspw. über gezielte Rekrutierung) bis hin zu strukturellen Veränderungen (u. a. Demokratisierung von Hochschulen) (s. Darowska, 2019; Satilmis, 2019). Eine hochschulumfassende strukturelle Verankerung diskriminierungskritischer oder auch intersektionalitätsinfor-

miert(er)er Angebote mit dem Ziel der Diskriminierungsprävention bzw. -intervention existiert zum aktuellen Zeitpunkt nicht für alle Hochschulangehörigen. Vielmehr zeigt sich, dass ein rein kategoriales Diversitätsverständnis innerhalb von Hochschulangeboten zu kurz greift, sodass intersektionale Betrachtungen sozialer Positionierungen und Exklusionsmechanismen nicht (ausreichend) berücksichtigt werden (Großmaß & Mayer, 2018; Kaufmann, 2019).

Die Auseinandersetzung mit Kommunikation, Gesprächsführung und Beratung sowie deren Erprobung erfolgt in der akademischen Ausbildung angehender Sozialarbeitender somit eingebettet in einen machtasymmetrischen, elitären Kontext (Reinhardt, 2023; Weiß, 2022). Neben der Hochschulebene wird dies ebenfalls im konkreten Lehr-Lern-Setting u. a. durch eine asymmetrische Rollenverteilung zwischen Lehrenden und Studierenden sowie durch das damit verbundene Ungleichgewicht an Wissen und Gestaltungsmacht wirksam. Lehrpersonen werden mit verschiedenen Rollenanforderungen (u. a. Vermittlung und Bewertung) adressiert, die für sie mehr oder weniger spannungsbeladen sein können. Ihr Handeln wird durch höhere Instanzen in Form von Hochschul- und Studiengangsleitungen sowie Richtlinien und Ordnungen gerahmt und hat Einfluss auf die Ausgestaltung der Lehre zu Gesprächsführung und Beratung (Darowska, 2019; Kaufmann, 2019; Messmer, 2018). Darüber hinaus beeinflusst die individuelle Haltung, inwiefern Lehrende in ihren Veranstaltungen Gesprächsführung und Beratung mit Wissen über Intersektionalität, Diskriminierungsebenen, Mechanismen sozialer Ungleichheit usw. verknüpfen und ihr eigenes Handeln selbstkritisch reflektieren – oder eben nicht. So stellt sich schlussendlich die zentrale Frage, wie es gelingen kann, Studierenden Grundlagen zu intersektionalitätsinformiert(er)er Gesprächsführung und Beratung *auf Augenhöhe* näherzubringen und sie in der konkreten Umsetzung zu unterstützen, wenn sie zeitgleich innerhalb des Hochschulkontextes mit Essent ialisierungen, unterschiedlich wirksamen sozialen Hierarchien und struktureller (Mehrzahl-)Diskriminierung konfrontiert sind (Gold et al., 2021; Satilmis, 2019).

4. Gesprächsführung und Beratung konkret: Umsetzungsideen intersektionalitätsinformiert(er)er Inhalte im Studium der Sozialen Arbeit

Soziale Arbeit fußt elementar auf der „wechselseitige[n] Bedingtheit von staatlichem Auftrag, institutioneller Organisation und personenbezogener

Arbeit“ (Widulle 2020, S. 12). Diese Grundstruktur findet sich ebenso in institutionalisierten Gesprächs- und Beratungssettings (Reinhardt, 2023). Innerhalb dieses Dreifachmandats müssen Sozialarbeitende durch das Spannungsfeld aus dialogischer Adressat:innenarbeit, der Wahrung des gesellschaftlichen Auftrags, der Repräsentanz spezifischer institutioneller Zuständigkeiten und ihrer eigenen Haltung navigieren (Von Spiegel & Sturzenhecker, 2018; Staub-Bernasconi, 2014) und dabei zu einem adres sat:innenzentrierten Gesprächs- und Beratungshandeln überführen (Reinhardt, 2023; Widulle, 2020). Der Anspruch eines intersektionalitätsinformiert(er)en Vorgehens ist diesbezüglich so herausfordernd wie notwendig, wenn die Einhaltung der ethischen Prinzipien der Menschenrechte und Aspekte sozialer Gerechtigkeit auf den verschiedenen Ebenen erfolgen soll (Czollek et al., 2019, 2023; Nussbaum, 2012; Perko, 2018). Dafür werden im Folgenden konkrete Umsetzungsideen anhand dreier Aspekte skizziert und exemplarisch auf das Modul *Gesprächsführung* im Bachelorstudiengang Soziale Arbeit an der Hochschule Bremen bezogen. Dies erfolgt aus der Perspektive der Autorin als u. a. weiß positionierte, weiblich sozialisierte, heterosexuelle, nicht-behinderte Person mit klassistischen Erfahrungen im akademischen Kontext. Neben Bezügen aus wissenschaftlichen Quellen greift die Autorin auf Erfahrungswissen als Dozentin in der Sozialen Arbeit an der Hochschule Bremen zurück.

4.1 Macht- und hierarchiesensible Gestaltung des Lehr-Lern-Raums

Die konkrete Seminargestaltung hat einen wesentlichen Einfluss darauf, inwiefern sich die Studierenden auf die Inhalte und insbesondere die Erprobung dialogischer Gesprächsführung und Beratungselemente einlassen können (Darowska, 2019; Satilmis, 2019). Daher ist die Seminargestaltung von besonderer Bedeutung für die Umsetzung intersektionalitätsinformiert(er)er Gesprächsführung und Beratung. Wie in Kapitel 3 beschrieben, erfolgt die Erarbeitung, Simulation und Reflexion in einem an vielen Stellen elitär und hierarchisch strukturierten Hochschulkontext, der durch die Rolle der Lehrenden manifestiert wird. Diesbezüglich ist ein sensibler, selbstreflexiver Umgang seitens der Lehrperson angezeigt (Czollek et al., 2019; Perko, 2018).

Dies kann konkret durch einen Einstieg ins Seminar erfolgen, indem Wert auf eine möglichst niedrigschwellige, barrierearme und diskriminierungssensible Gestaltung sowie eine wertschätzende Beziehungsarbeit ge-

legt wird, die den Studierenden Optionen der Mitsprache und -gestaltung transparent und zuverlässig einräumt. Die Lehrperson kann ihr Vorgehen immer wieder intentional rahmen, indem sie ihre Überlegungen zur inhaltlichen, methodischen und didaktischen Gestaltung offenlegt, um Feedback wirkt sowie Dialog- und Partizipationsangebote schafft. Dabei lassen sich sowohl theoretische Grundlagen als auch Methoden der Gesprächsführung und Beratung stets kontextual sowie intersektional konkretisieren, nach Ebenen differenzieren und diesbezügliche Ambivalenzen besprechen. So kann die Einbettung der Studierenden in das Seminar und den Hochschulkontext selbst als Beispiel fungieren: Hierarchische Rollenverhältnisse, Leistungsbewertungen, Bemühungen um einen diskriminierungssensiblen Umgang und eine dialogische Zusammenarbeit sowie die Herausbildung einer professionellen Haltung können hinsichtlich Spannungen und Spielräume thematisiert und reflektiert werden. Die Lehrperson kann dabei konkret darauf achten, sich entsprechend ihrer Intention zu verhalten, immer wieder den freiwilligen Dialog anzubieten, die Studierenden in ihrer Subjektivität zu adressieren und von ihr unabhängig(er)e Angebote bereit-zustellen, wie etwa anonyme Rückmeldemöglichkeiten und unabhängige Beratungs- und Unterstützungsstrukturen. Ebenso gilt es für die Lehrperson, eigene Leerstellen, Unsicherheiten und Abwehrmechanismen, die im Lehrverhalten manifestiert werden könnten, zu reflektieren und sich entsprechend fortzubilden.

4.2 Reflexionsangebote zu gesellschaftlicher Positionierung und Haltung

Neben der Beachtung der Rahmenbedingungen innerhalb des Seminars und dessen Gestaltungsoptionen benötigt eine intersektionalitätsinformati-er(e) Gesprächsführung und Beratung ausreichend sicheren Raum zur Reflexion unterschiedlicher Perspektiven und gesellschaftlicher Positionierungen. Dafür ist zunächst das Wissen über Diskriminierungsformen und deren intersektionale Verschränkungen auf individueller, interpersonaler, institutioneller und struktureller Ebene eine wesentliche Voraussetzung (Czollek et al., 2019, 2023; Reinhardt, 2023). Innerhalb des Lehr-Lern-Raums besteht die Möglichkeit, grundlegende psychische Mechanismen und deren gesellschaftliche Rahmung wie soziale Wahrnehmungs-, Bewertungs- und Kategorisierungsprozesse aus biografischer und narrativer Perspektive zu bearbeiten und diese wiederkehrend und konkret auf der institutionellen und strukturellen Ebene einzurichten (Scherr, 2017).

Dabei gilt es, darauf zu achten, dass Personen innerhalb des Lehr-Lern-Raums von unterschiedlichen Diskriminierungsformen in unterschiedlicher Weise und Stärke betroffen sein können und eine Auseinandersetzung damit schmerhaft bis (re-)traumatisierend sein kann. Eine Auseinandersetzung setzt deshalb zwingend voraus, dass die Lehrperson einerseits über Wissen und Handlungsstrategien verfügt, um bei Bedarf unterstützen, auffangen und adäquat reagieren zu können. Andererseits sollte das methodische Vorgehen ebenfalls entsprechend vorbereitet werden, indem Transparenz über Ablauf und Intention von Übungen insbesondere zu individuellen Privilegien und Marginalisierungen hergestellt wird (Bernstein & Dern, 2012). Auch hier bietet sich ein dialogisches Miteinander an, das immer wieder auf Freiwilligkeit sowie die Entwicklung einer Haltung abzielt, die auf menschenrechtlichen Prinzipien und ihrem Stellenwert für die sozialarbeiterische Praxis basiert (Czollek et al., 2019, 2023; Perko, 2018; Reinhardt, 2023). Dabei wird darauf fokussiert, die selbstreflexive Auseinandersetzung mit der eigenen Positioniertheit mit der (zukünftigen) professionellen Rolle als Sozialarbeitende und der konkreten dialogischen, adressat:innenzentrierten Arbeit zusammenzudenken.

4.3 Simulationen diskriminierungssensibler Gesprächsführung und Beratung

Zusätzlich zum möglichst hierarchiesensiblen Rahmen und zur Reflexion bestehender Verwobenheiten auf individueller, interpersonaler, instituitionaler und struktureller Ebene stellt die Möglichkeit zur Erprobung gesprächsstrukturierender und beratender Elemente einen weiteren zentralen Aspekt innerhalb des Seminars dar.

Dabei spielen Sprachhandlungen eine wesentliche Rolle: Eine anerkennende, diskriminierungssensible Sprachverwendung lässt sich innerhalb des Seminars stetig erproben und durch die Lehrperson bereits zu Beginn in der Rahmung des Lehr-Lern-Raums gezielt thematisieren und praktizieren (bspw. über das Besprechen gewünschter Ansprache: siezen oder duzen, verwendete Pronomen). Dabei gilt es, einen Lehr-Lern-Raum zu schaffen, der sowohl das Ausprobieren unter dem Prinzip der Fehlerfreiheit ermöglicht als auch eine klare Verständigung auf ein sensibles, anerkennendes Miteinander beinhaltet (Czollek et al., 2019, 2023). Die weiteren in Kapitel 2 benannten Beratungsprinzipien sind ebenfalls im kommunikativen Beratungshandeln zu berücksichtigen (Großmaß &

Mayer, 2018; Perko, 2018; Weiß, 2022). Der dialogische Prozess zwischen ratsuchender und beratender Person fokussiert dabei auf die Eruierung konkreter Anliegen der Adressat:innen.

Die Studierenden üben dafür die Anwendung verschiedener Methoden, wie aktives Zuhören, paraphrasieren und zirkuläre Fragetechniken. Diese lassen sich wiederum stets auf die jeweils konkreten Einflussfaktoren beziehen, indem relevante Kontextvariablen (bspw. institutioneller Auftrag), situationale Faktoren (bspw. momentane Lebensumstände), Beziehungsaspekte (bspw. Verlauf des Beratungsprozesses) und personale Aspekte (bspw. Zuschreibungen, institutionelle Repräsentation) erfragt und reflektiert werden (Reinhardt, 2023). Das Ziel besteht dabei in der Sensibilisierung für die Komplexität innerhalb von Beratungssettings sowie für die besondere Verantwortung der Berater:innen. Dafür gilt es, einerseits den Wissenserwerb über das kontextuale Zusammenwirken unterschiedlicher Diskriminierungsformen zu fördern und mit Blick auf Gesprächs- und Beratungssituationen zu reflektieren sowie andererseits zu üben, ein ganzheitliches Verständnis des Anliegens der ratsuchenden Person durch dialogisches Interagieren zu gewinnen, um Essentialisierungen zu vermeiden (Bernstein & Dern, 2012; Czollek et al., 2019, 2023).

5. Zur Notwendigkeit der Implementation von Elementen intersektionalitätsinformiert(er)er Gesprächsführung und Beratung in die Hochschullehre: Ein Resümee

Die Auseinandersetzung mit sozialer Gerechtigkeit und Menschenrechtsprinzipien findet sich innerhalb des Studiums der Sozialen Arbeit an vielen Stellen verankert (Reinhardt, 2023). Zeitgleich stellt die Verknüpfung zwischen theoriebasierter Wissensvermittlung und praktischer Anwendung eine kontinuierliche Herausforderung in hierarchischen Kontexten dar. So steht der Anspruch intersektionalitätsinformiert(er)er Gesprächsführung und Beratung in sozialarbeiterischen Kontexten fortwährend in einem Spannungsverhältnis mit institutionellen und staatlichen Rahmenbedingungen, die mit der Gefahr der Verstrickung in diskriminierende Handlungspraxen sowie der politischen Instrumentalisierung einhergehen (Messmer, 2018; Von Spiegel & Sturzenhecker, 2018; Staub-Bernasconi, 2014). Konkret zeigt sich das in einer Vielzahl von sozialarbeiterischen Beratungssettings, in denen die Prinzipien Freiwilligkeit, Offenheit, Verschwiegenheit, Vertraulichkeit, Adressat:innenzentrierung und ein fachlich

fundierter Umgang mit den eingebrachten Anliegen verletzt werden. Entsprechende Angebote dienen dabei der Normierung von Adressat:innen (Messmer, 2018; Perko, 2018). Die im internationalen ethischen Kodex (IFSW & IASSW, 2018) verankerte Subjekttrolle der Adressat:innen der Sozialen Arbeit ist damit nicht länger aufrechtzuerhalten, was letztlich das Ziel der Realisierung von Autonomie und Selbstbestimmung untergräbt.

Für die Soziale Arbeit ergibt sich daraus die Notwendigkeit, gesellschaftliche Entwicklungen gerade hinsichtlich der eigenen Beteiligung an diskriminierenden (Re-)Produktionsdynamiken kritisch zu reflektieren und eine widerständige Haltung u. a. gegen ökonomistische und exkludierende Bestrebungen einzunehmen (Bernstein & Dern, 2012). Die Begründung ergibt sich dabei aus dem ethischen, menschenrechtlichen und sozial gerechten Professionsverständnis (Nussbaum, 2012; Perko, 2018). Dies gilt für alle Bereiche der Sozialen Arbeit – und damit ebenso für Gesprächs- und Beratungssettings. Um entsprechende Veränderungen anstoßen und vorantreiben zu können, stellen (akademische) Ausbildungsstrukturen wesentliche Einflussfaktoren dar, wobei sie ihrer diesbezüglichen Verantwortung durch die konkrete Ausgestaltung diskriminierungssensibler, barriearamer und intersektionalitätsinformiert(er)er Lehr-Lern-Räume gerecht(er) werden können und sollten. Zentral für die Implementation intersektionalitätsinformiert(er)er Beratungsinhalte in der Hochschullehre sind somit folgende Punkte: die Bereitschaft der Lehrkräfte zur kritischen Auseinandersetzung, die strukturelle Verankerung entsprechender Reflexions- und Fortbildungsmöglichkeiten sowie ein partizipatives und transparentes Einbinden der Studierenden in eine diskriminierungssensible Gesprächsführung.

Literatur

- Bernstein, J., & Dern, S. (2012). Mehrdimensionale Diskriminierung: Herausforderungen an die Soziale Arbeit im Beratungskontext. In H. Effinger, S. Bormann, S. Gahleitner, M. Köttig, B. Kraus & S. Stövesand (Hrsg.), *Diversität und soziale Ungleichheit. Analytische Zugänge und professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit* (S. 153–169). Barbara Budrich.
- Crenshaw, K. W. (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), 139–167.
- Czollek, L. C., Perko, G., & Weinbach, H. (2012). *Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen. Pädagogisches Training*. Beltz Juventa.
- Czollek, L. C., Perko, G., Kaszner, C., & Czollek, M. (2019). *Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen*. 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 Diskriminierung* (S. 799–818). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11119-9_53-1
- Darowska, L. (2019). Einleitung. In L. Darowska (Hrsg.), *Diversity an der Universität. Diskriminierungskritische und intersektionale Perspektiven auf Chancengleichheit an der Hochschule* (S. 7–11). transcript.
- Gold, I., Weinberg, E., & Rohr, D. (2021). *Das hat ja was mit mir zu tun! Macht- und rassismuskritische Perspektiven für Beratung, Therapie und Supervision*. Carl Auer.
- Großmaß, R., & Mayer, M. (2018). Gender, Diversity und Intersektionalität als Herausforderungen an Beratung. In H. Schulze, D. Höblich & M. Mayer (Hrsg.), *Macht – Diversität – Ethik in der Beratung. Wie Beratung Gesellschaft macht* (S. 165–186). Barbara Budrich.
- Hill Collins, P. (1993). Toward a New Vision: Race, Class, and Gender as Categories of Analysis and Connection. *Race, Sex & Class*, 1(1), 25–45.
- hooks, b. (1981). *Ain't I a woman. Black women and feminism*. South End Press.
- IFSW – International Federation of Social Workers & IASSW – International Association of Schools of Social Work (2018, 27. April). *Global Social Work Statement of Ethical Principles*. IFSW. <https://www.ifsw.org/wp-content/uploads/2018/07/Global-Social-Work-Statement-of-Ethical-Principles-IASSW-27-April-2018-1.pdf>
- Kaufmann, M. E. (2019). Intersectionality Matters! Zur Bedeutung der Intersektional Critical Diversity Studies für die Hochschulpraxis. In L. Darowska (Hrsg.), *Diversity an der Universität. Diskriminierungskritische und intersektionale Perspektiven auf Chancengleichheit an der Hochschule* (S. 53–83). transcript. <https://doi.org/10.1515/9783839440933-003>
- Messmer, H. (2018). Wie sich in der unfreiwilligen Beratung Macht konstituiert. Eine Fallanalyse. In H. Schulze, D. Höblich & M. Mayer (Hrsg.), *Macht – Diversität – Ethik in der Beratung. Wie Beratung Gesellschaft macht* (S. 258–272). Barbara Budrich.
- Nussbaum, M. C. (2012). *Gerechtigkeit oder das gute Leben*. Suhrkamp.
- Perko, G. (2018). Ethik in der Beratung mit Blick auf eine diskriminierungskritische Beratung. In H. Schulze, D. Höblich & M. Mayer (Hrsg.), *Macht – Diversität – Ethik in der Beratung. Wie Beratung Gesellschaft macht* (S. 111–125). Barbara Budrich.
- Reinhardt, A. C. (2023). Soziale Arbeit und (Anti-)Diskriminierung. In A. Scherr, A. El-Mafaalani & A. C. Reinhardt (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 955–977). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11119-9_54-1
- Rogers, C. R. (1972). *Die nicht-direktive Beratung*. Kindler.
- Rommelspacher, B. (1995). *Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht*. Orlando Frauenverlag.
- Satilmis, A. (2019). „Uni, öffne Dich!“ Nachdenken über Diversität, Teilhabe und Dekolonialisierung im Wissenschaftsbetrieb. In L. Darowska (Hrsg.), *Diversity an der Universität. Diskriminierungskritische und intersektionale Perspektiven auf Chancengleichheit an der Hochschule* (S. 85–113). transcript. <https://doi.org/10.1515/9783839440933-004>

- Scherr, A. (2017). Soziologische Diskriminierungsforschung. In A. Scherr, A. El-Mafaalani & G. Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 39–58). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-10976-9_3
- Schmitz, E., Bude, H., & Otto, C. (1989). Beratung als Praxisform ‚angewandter Aufklärung‘. In U. Beck & W. Bonß (Hrsg.), *Weder Sozialtechnologie noch Aufklärung? Analysen zur Verwendung sozialwissenschaftlichen Wissens* (S. 122–148). Suhrkamp.
- Staub-Bernasconi, S. (2014). Macht und (kritische) Soziale Arbeit. In B. Kraus & W. Krieger (Hrsg.), *Macht in der Sozialen Arbeit. Interaktionsverhältnisse zwischen Kontrolle, Partizipation und Freisetzung* (S. 363–392). Jacobs.
- Von Spiegel, H., & Sturzenhecker, B. (2018). *Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit*. Reinhardt. <https://doi.org/10.36198/9783838587462>
- Weiß, B. (2022). Konzepte der Beratungsarbeit gegen Diskriminierung. In A. Scherr, A. El-Mafaalani & A. C. Reinhardt (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 933–954). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11119-9_40-2
- Widulle, W. (2020). *Gesprächsführung in der sozialen Arbeit*. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-29204-1>

