Rosenstreich, Gabriele (2021) „Diversitätsgerechte Beratungsarbeit“ S. 87-104 in Erbring, Saskia & Fischer, Jörg (Hrsg.) *Zukunft der Beratung. 5. Sonderband Sozialmagazin.* Beltz Juventa. Weinheim.

7 Diversitätsgerechte Beratungsarbeit

Gabriele Rosenstreich

Der Diskurs über Diversity ist aus unserem Alltag nicht mehr wegzudenken, dennoch findet er im Beratungskontext bisweilen nur wenig Beachtung. Dies ist verwunderlich angesichts der enormen Bedeutung von Differenz und Marginalisierung in diesem Handlungsfeld. Beratung strebt an, die vielfältigen Perspektiven rund um ein Beratungsanliegen zu beleuchten sowie Handlungsmöglichkeiten und Ressourcen zugänglich zu machen. Wenn sie dabei diversitygerecht sein will, bewegt sich Beratung immer innerhalb einer Vielzahl verzahnter Spannungsfelder. In diesem Beitrag werden einige davon aufgezeigt.[1]

Diversity

Der Umgang mit Begriffen und die Veränderung ihrer Bedeutungen im Diskurs ist ein immerwährender Prozess und die (selbst-)kritische Reflexion darüber, was mit den Begriffen gemeint ist, ist stets geboten. Diversity ist ein relativ junger Begriff in Deutschland, wenn auch das Phänomen Diversität beziehungsweise Vielfalt natürlich keineswegs neu ist. Wo in den 1990er- und 2000er-Jahren in Deutschland von ‚interkultureller Öffnung‘ gesprochen wurde, hat sich heute der Begriff Diversity durchgesetzt, denn mit ‘Interkulturalität‘ verknüpft sich hartnäckig die Vorstellung von in sich geschlossenen, undurchlässigen Kulturen, die allein durch Ethnizität und Sprache definiert werden.[2] In der sozialwissenschaftlichen ebenso wie der aktivistischen und zivilgesellschaftlichen Auseinandersetzung mit Differenz- und Machtverhältnissen hat der englische Begriff Diversity (Deutsch: Vielfalt) zunehmend Eingang gefunden. Mit ihm rückt die Vielzahl von Unterschieden zwischen Menschen in den Blick, die in sozialen Kategorien strukturiert werden, z.B. Migrationsgeschichte, Religion, Geschlecht (inklusive der geschlechtlichen Identität),

[1] Eine detaillierte Diskussion der hier aufgeworfenen Fragen würde den Rahmen dieses Beitrags sprengen. Er soll zum Nachdenken anregen, weitere Ausdifferenzierungen anstoßen und die Übertragung auf vielfältige Beratungsfelder und -kontexte ermöglichen.

[2] Siehe Rosenstreich (2006) zu den Begriffen Kultur und Interkulturalität und z.B. Großmaß/Mayer zu diskursiver Verschiebung von Kultur zu ethnischer Differenz und Diversity (2018, S. 179-182).

Lebensalter, Schicht/Klasse/sozialer Status, Behinderung, sexuelle Orientierung, Familienstand, usw.[3] Diese Kategorien sind Konstrukte, die zwar wirksam sind, aber nicht losgelöst vom gesellschaftlichen Kontext in dem sie konstruiert werden, existieren können – so zum Beispiel gibt es biologisch gesehen keine „Rassen“, jedoch werden Menschen rassifiziert und durch Rassismus benachteiligt (vgl. Mecheril/Scherschel 2011).

Der Begriff Diversity erkennt an, dass die Unterschiede zwischen Menschen mehrdimensional sind. Alle Individuen identifizieren sich mit verschiedenen sozialen Gruppen und werden in sozialen Gruppen platziert (nicht unbedingt in den gleichen). Eine Person ist beispielsweise nie nur Migrant_in, sondern gleichzeitig auch cis Frau, Lesbe, Akademikerin, Elternteil, Jüdin, usw. Wir sind nicht ‚entweder-oder‘, sondern ‚sowohl als auch‘. Die Kategorien existieren nicht getrennt voneinander, sondern immer in einem mehrdimensionalen Geflecht. Individuen sind an der Schnittstelle (Englisch: intersection) vieler soziale Kategorien positioniert - als Mitglieder sozialer Gruppen, die durch und innerhalb dieser Kategorien hergestellt werden und welche meist in Verhältnisse der Über- und Unterordnung zueinander eingebettet (vgl. Rommelspacher 1998, S. 22 f.).

Welche Kategorien relevant sind und welche Bedeutung ihnen beigemessen wird, hängt von der jeweiligen Gesellschaft, der Zeit und dem Kontext ab, ebenso wie die spezifische Verzahnung der Gruppenzugehörigkeiten und -zuschreibungen bzw. die damit verbundenen, ineinandergreifenden Diskriminierungsformen (Intersektionalität)[4]. In diesem dynamischen Mit- und Nebeneinander verfügen Menschen über verschiedene Machtzugänge und entwickeln unterschiedliche Lebensentwürfe und Kommunikationsformen.

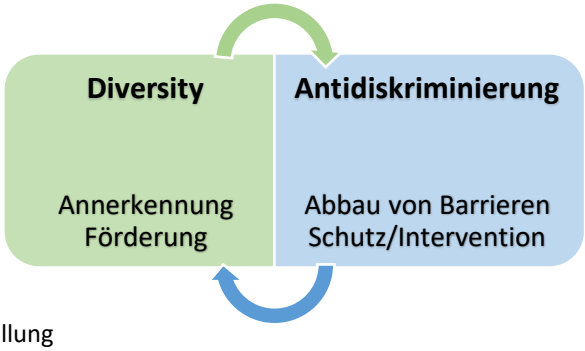
Diversity ist sowohl ein beschreibender als auch ein programmatischer Begriff. Das heißt, er beschreibt zum einen die Tatsache, dass es mehrdimensionale Unterschiede zwischen Menschen entlang sozialer Kategorien gibt. Zum anderen beinhaltet er auch die Wertschätzung dieser Unterschiede und die Anerkennung dessen, dass es derzeit strukturelle Barrieren zur gleichberechtigten Beteiligung mancher sozialer Gruppen gibt. Der Begriff Diversity ist immer auch eine Handlungsaufforderung, die Barrieren, die Diversity (bzw. der gleichberechtigten Teilnahme und Teilhabe) im Wege stehen, auf einer indivi-

[3] Dennoch wird der Begriff Diversity gelegentlich mit Bezug auf nur einzelne soziale Kategorien verwendet, insbesondere Ethnizität oder sexueller Orientierung.

[4] Der Begriff Intersektionalität findet derzeit verstärkt Verwendung in Deutschland. Er bezeichnet das Ineinandergreifen von Diskriminierungsformen, d.h. wie insbesondere Rassismus immer in einem Zusammenspiel mit anderen sozialen Kategorien wirksam wird, mit daraus resultierenden spezifischen Auswirkungen. Zum Konzept Intersektionalität siehe zum Beispiel Hill Collins/Bilge (2016).

duellen und systemischen Ebene abzubauen. Somit sind Diversity und Antidiskriminierung als zwei Seiten einer Medaille zu begreifen.

Abbildung 1



Quelle: eigene Darstellung

Die Gesetzgebung versteht unter Diskriminierung, dass eine Person oder eine Personengruppe aufgrund von eines oder mehreren tatsächlichen oder zugeschriebenen gruppenspezifischen Merkmalen eine weniger günstige Behandlung erfährt, als andere Personen in einer vergleichbaren Situation. Dies schließt Handlungen, die die Würde einer Person verletzen und/oder ein von Einschüchterungen oder Abwertung gekennzeichnetes Umfeld schaffen mit ein. Es ist wichtig zu beachten, dass die Intention oder Haltung, die hinter der Handlung steht, keine Rolle spielt, sondern nur ihre Wirkung. Außerdem gilt es zu bedenken, dass Diskriminierung sowohl direkt (unmittelbar), als auch indirekt (mittelbar) sein kann und eine Ungleichbehandlung dann gerechtfertigt ist, wenn sie strukturelle Benachteiligung verhindern oder ausgleichen soll (sogenannte positive Maßnahmen).[5] Diskriminierung kann als eine Pyramide dargestellt werden, die auf abwertenden Witzen und Wörtern aufbaut, über Rollenbilder, Stereotypen, Wissensproduktion etc. in eine explizite Ausgrenzung, Belästigung und Beleidigung übergeht und letztendlich in Mord ihre Spitze findet.

Es gibt unterschiedliche Visionen und Interessen, die mit der Wertschätzung von Diversity verknüpft sind. Die Ziele eines Diversity-Management-Ansatzes sind beispielsweise utilitaristisch bzw. folgen einer Verwertungsorientierung – Vielfalt wird genutzt, um die Ziele der Organisation zu erreichen: so ist zum Beispiel eine Organisation bestrebt ihren Erfolg durch die effektivere Anwerbung und den Einsatz von Beschäftigten (‚Human Resources'), sowie die Erreichung von neuen Kunden/Zielgruppen zu fördern. Das bedeutet durch die Wertschätzung von Vielfalt wird sich ein Wettbewerbsvorteil erhofft. Dieses Verständnis ist in marktwirtschaftlich orientierten Firmen offensichtlich (Ziel =

[5] Siehe Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz 2006 (AGG) www.gesetze-im-internet.de/agg und Berliner Antidiskriminierungsgesetz 2020 (LADG) https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-ADiskrGBErahmen (Abruf 29.12.2020).

Profit), ist aber auch im sozialen und im Bildungsbereich erkennbar, z.B. in Aussagen wie „Wie können wir die vorhandenen Potenziale am besten nutzen, damit die [Universität] ein noch internationalerer Lehr- und Forschungsstandort wird? Wie sorgen wir dafür, dass sich alle - von der Professorin bzw. vom Professor über die Verwaltungsmitarbeitenden bis zum Studierenden – in seinem Wert geschätzt fühlt und die Universität von seinen Stärken profitieren lässt? Diversity befördert Kreativität und Innovationen, wodurch sich neue Entwicklungschancen erschließen. Wir sind überzeugt, dass die Unterschiedlichkeiten unserer Universitätsangehörigen und -mitglieder ein großes Potential darstellen.“[6] Diversity-Management-Ansätze finden leicht Anschluss beispielsweise an Organisations- und Führungskraftberatung.[7] Wenn wir bei diesem Verständnis von Diversity stehen bleiben, verschleiern wir die Tatsache, dass die Unterschiede zwischen Menschen in ein Geflecht von Machtverhältnissen eingebettet sind, die zur Folge haben, dass Menschen wegen Diskriminierung nicht alle den gleiche Zugang zu materiellen und immateriellen Ressourcen in der Gesellschaft haben, einschließlich Bildung, Teilhabe am Erwerbsleben, Anerkennung, Sicherheit, etc. Das heißt beispielsweise, dass Mitglieder vieler sozialer Gruppen gar nicht in einer Organisation anwesend sind. Und Personen, die nicht da sind, können schlecht ihr „Potential” zum Vorteil der Organisation entfalten.

Andere Diversity Ansätze beschreiben ihre Vision als soziale Gerechtigkeit, eine Organisation/Gesellschaft, in der alle Personen ungeachtet ihrer Unterschiede gleichberechtigt teilhaben können, und beziehen sich auf Werte und Menschenrechte. Somit ist schon mit dem Begriff das Plädoyer verbunden, die intersektionalen, das heißt, ineinandergreifenden Ungleichheitsverhältnissen bzw. Diskriminierungsstrukturen mit der Unterschiede verknüpft sind, abzubauen – beispielsweise Organisationsstrukturen so zu ändern, dass mehr Zugang gewährt wird und Beteiligung an allen Aspekten der Organisation gesichert wird (z.B. Entscheidungsprozesse, inhaltliche Gestaltung). Solche Ansätze finden leicht Anschluss an psychosozialen Beratungsangeboten. So beschreibt beispielsweise die AWO Hannover ihre Beratungsansatz mit Bezugnahme auf soziale Gerechtigkeit: „Unsere Beratung und Unterstützung soll gesellschaftliche Benachteiligungen ausgleichen und Chancengleichheit ermöglichen. Wir fördern besonders die Eigeninitiative und die Hilfe zur Selbsthilfe. Unser Handeln orientiert sich an den Lebenssituationen der Menschen.“[8]

---

6 www.b-tu.de/unileben/diversity (Abruf 29.12.2020).

7 Siehe z.B. https://organisationsberatung.net/beratung (Abruf 29.12.2020).

8 www.awo-hannover.de/unsere-angebote/beratung-betreuung/beratungsangebote (Abruf 29.12.2020).

In der Praxis beziehen sich Organisationen meist auf verschiedene Interessen gleichzeitig, wenn sie über Diversity reden und entsprechende Maßnahmen konzipieren. So betont die oben zitierte Hochschule an anderer Stelle, dass sie sich an Demokratie und Menschenrechten orientiert.[9]

Beratung

Beratung ist ein vielfältiges und dynamisches Berufsfeld, dass selbst von Machtverhältnissen und ethischen (sowie andere) Herausforderungen durchdrungen ist und auch Machtungleichheiten selber (mit-)produziert (s. Schulze/Höblich/Mayer 2018). Beratung wird in diesem Beitrag vereinfachend als ein Handlungsfeld verstanden, in der Subjekte (Personen oder Organisationen) unterstützt werden (sollen) bei der Erkundung und Ausweitung von Handlungsmöglichkeiten und der Entscheidungsfindung bezüglich ihres Anliegens. Beratene erhalten Informationen, Raum und methodische Hilfestellungen, um sich mit ihren Erfahrungen auseinanderzusetzen und die zur Verfügung stehenden Handlungsoptionen und Ressourcen zu identifizieren. Beratung geschieht jedoch nicht in einem luftleeren Raum, sondern innerhalb gesellschaftlicher und organisatorischer Strukturen und Prozesse. Und sie ist mit weiteren Handlungsfeldern engmaschig verzahnt, unter anderem mit Prävention, sowie Schutz und Intervention.

Aus der Perspektive von Diversity-Arbeit schafft Prävention aktiv Strukturen und ein Klima, welche von einer Sensibilität für und einer Berücksichtigung von Machtungleichheiten sowie einer wertschätzenden Anerkennung von Unterschieden geprägt sind. Gruppen, die über ein Mehr an Ressourcen verfügen, teilen ihre Macht (Powersharing) und Gruppen, die Marginalisierungserfahrungen teilen, haben Empowerment-Möglichkeiten.[10] Prävention stellt ein diskriminierungsarmes Umfeld her, dass den Bedarf an Intervention und Beratung reduziert.

Schutz und Intervention setzen dort an, wo Diskriminierung dennoch vorkommt. Durch Leitbilder und andere Instrumente formulieren Organisationen ihren Wertekanon und ihre Erwartungen. Die Gesetzgebung und die Regeln/Vereinbarungen von Organisationen setzen Grenzen und bieten Möglichkeiten der Beschwerde. Über Beschwerde-managementstrukturen gibt es Wege, die betroffene Menschen verfolgen können, um Interventionen einzuleiten, die Diskriminierung beenden. Beschwerde und Beratung müssen sehr klar voneinander

[9] www.b-tu.de/universitaet/ueber-uns/fuer-weltoffenheit-und-toleranz (Abruf 29.12.2020).

[10] Siehe Jagush/Chehata (2020) für eine weiterführende Diskussion von Empowerment und Powersharing.

getrennt sein, denn Beschwerdeverfahren müssen von allen Parteien – also die sich beschwerende Partei, ebenso wie die Partei, der ein Fehlverhalten vorgeworfen wird - als fair und neutral wahrgenommen werden, während Beratung von Partikularinteressen geleitet wird. Eine Vermischung dieser Handlungsfelder birgt zwangsweise Interessenskonflikte.

Um wirksam zu sein, muss Beratung mindestens aus den folgenden drei Gründen Unterschiede und Diskriminerungsstrukturen berücksichtigen: Erstens kann Diversity oder Diskriminierung expliziter Anlass bzw. Anliegen der Beratung sein. Natürlich ist dies bei der Antidiskriminierungsberatung anzunehmen, aber auch bei manche andere Beratungsangebote, die das Wort Diskriminierung nicht selbst verwenden, handelt es sich um Diskriminierung. So zum Beispiel Beratung bei sexualisierter Gewalt, die in den meisten Fällen eine geschlechtsbezogene Diskriminierung gegen Frauen[11] darstellt. Manche Beratungsangebote richten sich an spezifische Gruppen, die verhältnismäßig wenig Macht haben, wie zum Beispiel Menschen mit Behinderungen – der Beratungsanlass kann daher – aber muss nicht – mit einer Diskriminierungserfahrung explizit zusammenhängen.

Zweitens kann Diskriminierung eine Rolle beim Beratungsanliegen und/ oder der zur Verfügung stehenden Handlungsmöglichkeiten und Ressourcen spielen, die es mit zu reflektieren gilt. Das heißt, manchmal ist der Anlass zwar keine Diskriminierungserfahrung, aber er hängt mit Diskriminierung oder mit gruppenspezifischen Faktoren zusammen, z.B. können bei einer Schwangerschaftsberatung geschlechtsbezogene Diskriminierung und/oder religiöse Werte eine Rolle spielen. Auch wenn Diskriminierung keine direkte Rolle beim Beratungsanliegen spielt, beeinflusst sie welche Handlungsoptionen der Person zur Verfügung stehen, zum Beispiel bei der Berufsberatung kann eine Person ohne gesichertes Aufenthaltsrecht eine Vielzahl von Qualifizierungsangebote nicht nutzen.

Beratung selbst ist auch immer in komplexe, intersektionale Machtstrukturen verstrickt, sodass Diskriminierung - drittens - eine Barriere zu einer (wirksamen) Beratung darstellen kann. Unmittelbare und/oder mittelbare Diskriminierung kann den Zugang zu Beratungsangeboten versperren oder begrenzen. Dies kann zum Beispiel durch fehlende oder unangemessene Ansprache von Zielgruppen erfolgen ebenso wie durch räumliche Barrieren (Stadtteil, Verkehrsanbindung, Mobilitätsbarrieren, etc.). Auch das Profil der Beratungseinrichtung bzw. -organisation und der symbolische Status der Berater_in können Zugangsbarrieren darstellen: Berater_innen, die als Mitglieder der Zielgruppe

[11] Mit „Frauen“ sind alle Frauen gemeint, sowohl cisgeschlechtliche als auch trans* Frauen, inter Frauen (d.h. Frauen, die mit einem ‚geschlechtlich uneindeutigen‘ Körper geboren wurden) ebenso wie endo Frauen (also jene, die nicht inter sind).

identifiziert werden, erhalten oft einen Vertrauensvorschuss, weil davon ausgegangen wird, dass die Chancen einer Diskriminierung geringer sind und ein Grundverständnis der Gruppe gegeben ist, zumindest im Vergleich zu Berater_innen, die nicht der Gruppe angehören. So zum Beispiel würden die meisten Frauen Vorbehalte haben, sich einem männlichen Berater beim Thema Beziehungsgewalt anzuvertrauen. Ähnliche Vorbehalte gelten bei Organisationen, die nicht als Teil der eigenen Community wahrgenommen werden. Umgekehrt können allerdings andere Vorbehalte entstehen die gleichfalls zu Zugangsbarrieren werden, zum Beispiel hinsichtlich Vertraulichkeit in kleinen Communities.

Vorbehalte in Bezug auf den symbolischen Status sind natürlich nicht immer unbegründet: ein_e Berater_in kann unbewusst oder bewusst Personen in der Beratung diskriminieren, z.B. durch vermittelte Normen, stereotype Vorstellungen, Pathologisierung, Unsichtbarmachen, falsche Annahmen oder Unkenntnisse über die der Person zur Verfügung stehenden Ressourcen und Handlungsoptionen, und durch explizite Handlungen, welche von Mikroaggressionen bis hin zu psychischer und körperlicher Gewalt reichen können (vgl. z.B. Höblich 2018).

Des Weiteren kann die_der Berater_in selbst diskriminiert werden, und zwar nicht nur innerhalb der Organisation, sondern auch von den Personen, die sie beraten. Das heißt, Kolleg_innen, Führungskräfte und Supervisor_innen haben die Verantwortung ansprechbar, solidarisch und unterstützend zu sein und dem Thema einer potentiellen Diskriminerung der_des Berater_in Raum zu geben. Zu oft wird von einer Mehrheitsperspektive ausgegangen, als würden Mitglieder strukturell marginalisierter Gruppen nur in der Rolle der Betroffenen, der Hilfesuchenden agieren. Wenn sie in professionellen Rollen auftreten, dann wird ihre Professionalität oft in Frage gestellt, als wären sie durch ihre Positionierung zu ‚nah' dran. Im Kontrast werden Mehrheitsangehörige als neutrale Instanz behandelt, während sie in der Tat ebenfalls in Machtverhältnisse verstrickt sind und genauso ‚nah' dran sind, nur anders positioniert.

Zusammenfassend, Beratung muss diversitygerecht sein, um ihren Auftrag zu erfüllen.

Spannungsfelder

Diversitygerechte Beratung bedarf mehr als nur einer Diversitysensibilität seitens des_der Berater_in. Vielmehr bedarf sie einer grundlegenden

Machtsensibilität[12] und die Übersetzung dessen in eine Handlung, die sich nicht unabhängig von ihrer eigenen Positionierung versteht, sondern gerade diese im Blick hat. Deutlich wird, dass Beratung mit einer komplexen gesellschaftlichen Realität umgehen muss, um wirksam zu sein. Es ist jedoch noch komplexer als bereits aufgezeigt wurde, denn diese Realität erzeugt eine Vielzahl von verzahnten Spannungsfeldern innerhalb der wir uns bewegen, wenn wir Beratungsarbeit leisten. Dabei gibt es keinen ‚richtigen' Umgang, um diversitygerecht zu beraten, sondern viel mehr sind wir zu einer aktiven Auseinandersetzung, sowie zu einem bewussten und situationsgerechten Umgang innerhalb dieser Spannungsfelder angehalten.

Spannungsfeld Zugang ↔ Teilhabe

Handlungsansätze beziehen sich oft auf die Teilhabe von denjenigen Personen, die bereits anwesend sind. Diskriminierung setzt jedoch nicht erst innerhalb von Organisationen an, sondern führt dazu, dass bestimmte Personengruppen Zugangsbarrieren erleben.

Das Spannungsfeld Zugang und Teilhabe betrifft Berater_innen ebenso wie Beratene. Die Frage nach der Zusammensetzung der Mitarbeitenden ist verzahnt mit der Frage der Zusammensetzung der Zielgruppen und der erreichten Adressat_innen. Organisationen haben oft nur begrenzten Einfluss. So werden beispielsweise bereits im Kleinkindalter Weichen gestellt, die bestimmen, dass weiße Mittelschichtsangehörige bei Schul- und Hochschulabschlüssen überrepräsentiert sind. Dies hat unter anderem Auswirkungen auf ihre jeweilige Repräsentanz unter Bewerber_innen. Es bedarf sowohl bei der Einstellungspolitik als auch bei der Erreichung von Zielgruppen proaktiver Maßnahmen in den Sphären, in denen die Organisation Handlungsmöglichkeiten hat, z.B. bei der Nachqualifizierung, der gezielten Ansprache und dem Engagement auf gesellschaftspolitischer Ebene, um vorhandene Zugangsbarrieren abzubauen.

Oft werden Beratungsangebote auf der Grundlage von Bedarfserfassungen entwickelt, jedoch werden in der Regel die Bedarfe der bereits Anwesenden und eben nicht die Bedarfe von Personen, die ausgeschlossen wurden erfasst. Das heißt, der Handlungsbedarf besteht sowohl beim Abbau von Zugangsbarrieren als auch beim Abbau von Benachteiligungsstrukturen

[12] Oft wird der Begriff „machtkritisch" hier angewandt. Damit wird allerdings impliziert, dass Macht negativ ist. Nach Foucault verstehe ich jedoch Macht als weder positiv noch negativ, vielmehr als eine Gegebenheit, ein Feld durch das wir uns alle bewegen. Macht ist also nicht mit Dominanz gleichzusetzten, sondern bedeutet die Möglichkeit an Entscheidungen beteiligt zu sein, sowie über den Zugang zu Ressourcen (z.B. Wohnraum, Einkommen, öffentliche Anerkennung, Bildung) zu verfügen. Nach meinem Verständnis geht es daher weniger um eine Kritik von Macht, sondern mehr noch um ihre Anerkennung und ihren selbstkritischen Einsatz. Ich plädiere daher für einen machtsensibler Ansatz.

innerhalb einer Organisation. Dies verlangt nach einer selbstkritischen Reflexion, dem Erkennen und dem Abbau von Diskriminierungsmechanismen, die Diversity (bzw. einer gleichberechtigten Teilhabe) im Wege stehen. Diese können jede Ebene betreffen. Zum Beispiel kann der Standort des Beratungsangebot für bestimmte Personengruppen schwer erreichbar sein (z.B. weite Wege, fehlende öffentliche Verkehrsmittel, Unsicherheit durch fehlende Beleuchtung im Umfeld), Informationen über die Angebote erreichen nur bestimmte Gruppen (z.B. durch die Medien die genutzt werden, die Bildsprache und Begriffe), die Angebote selbst sind voraussetzungsvoll (z.B. Deutschkenntnisse, Privatsphäre um zu telefonieren, Internetzugang, Kosten), Führungsansatz innerhalb der Organisation (z.B. Entscheidungsstrukturen), etc.

Aber auch wenn Personen anwesend sind, bleibt die Frage offen, inwieweit eine wirksame Beteiligung stattfinden kann. Bedarfserhebung, insofern diese geschieht, ist oft recht eng gefasst: häufig werden lediglich die Beratungsanliegen von Adressat_innen erhoben, um sie bei der Entwicklung entsprechender Angebote zu berücksichtigen. Ein partizipativer Ansatz, der die diversen Erfahrungen, Perspektiven und Ideen sowohl von Mitarbeitenden als auch Beratenen umfassend integriert, trägt zur Qualität der Arbeit bei, denn nur so kann den Bedürfnissen der Zielgruppen wirklich entsprochen werden. Dies gilt sowohl im einzelnen Beratungsprozess als auch innerhalb von Organisationsstrukturen. Gleichzeitig gilt zu berücksichtigen, dass Beratene mit einem eigenen Anliegen kommen und nicht unbedingt mit der Kapazität und dem Interesse, sich an Entwicklungsprozessen zu beteiligen von denen sie nur mittelbar profitieren (sogar wenn es eine angemessene Aufwands-entschädigung gibt).

Spannungsfeld Strukturen ↔ Individuen

Organisations- oder Politikberatung beispielsweise haben Strukturen fest im Blick. Viele Beratungsangebote zielen jedoch eher auf die Unterstützung von Individuen oder Familien. Dabei kann übersehen werden, dass Diskriminierung kein individuelles Problem ist. Obwohl Individuen diskriminieren können und Diskriminierung individuell erlebt wird, hat Diskriminierung strukturelle Ursachen und geschieht oft unabhängig von der Intention einzelner Personen. So zum Beispiel, wenn der Zugang zu Räumen bestimmte Formen von Mobilität voraussetzt, wenn Datensysteme keine selbstbestimmte Änderung von Namen oder Geschlechtsidentität zulassen, wenn Qualifikationen/Curricula auf westlicher Wissensproduktion basieren, wenn Medien sexistische und rassistische Bilder reproduzieren und somit verfestigen.

Gleichzeitig setzen Individuen Strukturen um und interagieren miteinander, sodass Sensibilisierung, Selbstreflexion und Fortbildung mit Strukturänderung einhergehen.

Prävention muss nachhaltige Strukturen schaffen die Diversity berücksichtigen, im Gegensatz zur Schaffung von individuellen Lösungen durch Interventionen und/oder gegebenenfalls Beratung. Die Grenzen sind jedoch durchlässig – gegebene strukturelle Faktoren müssen in der Beratung berücksichtigt werden, denn sie zu verstehen ist ein wichtiger Teil der Reflexion der eigenen Situation und sie beeinflusst die jeweiligen Handlungsoptionen und Ressourcenzugänge maßgeblich. Darüber hinaus, kann in Beratung das Potential der Strukturänderung behandelt und im Sinne von Handlungsoptionen berücksichtigt werden.

Spannungsfeld Strategie ↔ Maßnahmen

Der Abbau von Diskriminierung bedarf einer strategischen Zielsetzung und Steuerung, einer Bündelung von Aktivitäten, einer Bedarfsorientierung, der Partizipation verschiedener Personengruppen, einer Evaluation und einem Monitoring, weil sonst die Gefahr besteht, ein Sammelsurium von Partikularinteressen und vereinzelten Aktivitäten zu erzeugen, die zudem oft zeitlich begrenzt sind. Strategien müssen wiederum in konkrete Maßnahmen umgesetzt werden, da sie sonst zu einem Lippenbekenntnis verkommen und wenig Aussicht auf eine nachhaltige strukturelle Änderung besteht. Gleichzeitig bedarf es für eine robuste Strategieentwicklung oft Zeit und einer Priorisierung von Aktivitäten ebensowie einem sorgsamen Ressourceneinsatz (das heißt, nicht jeder Bedarf wird zeitgleich gedeckt), obwohl der Handlungsbedarf umfassend und dringend ist. Diversity-Arbeit ist wie die Reparatur eines fahrendes Autos.

Spannungsfeld horizontaler Ansatz ↔ zielgruppenspezifisch

Wenn wir die Komplexität von Zugehörigkeiten und Machtverhältnissen ernstnehmen sind die Grenzen von Ansätzen, die sich auf einzelne Gruppen beziehen, leicht erkennbar. Ein horizontaler Ansatz ist kategorien- bzw. zielgruppenübergreifend, er hat eine Vielzahl ineinandergreifender sozialer Kategorien und Diskriminierungsformen im Blick. Die Bezugnahme auf einzelne Kategorien, als wären diese trennscharf, kann zu einer Essentialisierung verleiten bzw. verschleiert deren Intersektionalität, denn Menschen sind immer Mitglieder mehrerer Kategorien bzw. ihre Erfahrungen werden stark beeinflusst von ihrer Position an der Schnittstelle einer Vielzahl von Kategorien und die mit ihnen verzahnten Machtachsen. Die adäquate Bearbeitung ihrer Erfahrungen kann nur erfolgen, wenn diese komplexe Positionierung mitberücksichtigt wird. Ein horizontaler Ansatz kann zudem der Gefahr der Reproduktion und Verfestigung stereotyper Zuschreibungen entgegenwirken.

Wenn der Fokus auf Erfahrungen liegt, auf Praxen der Förderung/Inklusion und Ausgrenzung eher als auf den Identitäten der Beteiligten, kann wirksam mit und gegen diese gearbeitet werden. Die Bezugnahme auf soziale Kategorien

birgt nämlich auch immer der Gefahr ihrer Reifizierung. Das heißt, sozialen Kategorien werden oft behandelt und reproduziert als wären sie naturgegeben und keine komplexen und dynamischen Konstrukte, die es teilweise im Sinne der Antidiskriminierung auch zu ändern, gar zu dekonstruieren, gilt. Sie birgt ebenfalls die Gefahr andere Gruppen nicht im Blick zu haben und somit zu ihrer Unsichtbarkeit und Ausgrenzung beizutragen.

Gleichwohl sind spezifische Strategien und Maßnahmen für bestimmte Gruppen notwendig, denn sie sind mit unterschiedlichen Barrieren konfrontiert und haben somit unterschiedlichen Zugang zu Ressourcen und entsprechenden Bedarfen. Durch gezielte Ansprache und Angebote können Zugangsbarrieren für Mitglieder dieser Gruppe abgebaut werden. Auch der symbolischen Status von Berater_innen und das Profil der Organisation können eine wichtige Rolle spielen (s.o).

Der Fokus auf bestimmte Zielgruppen macht deren Benachteiligung sichtbar bzw. thematisierbar und eröffnet so Möglichkeiten zur Bearbeitung bzw. Behebung von Benachteiligung. Erst wenn etwas sichtbar und aussprechbar wird, können auch Forderungen formuliert werden. Eine systematische Betrachtung konkreter Zielgruppen, für die Lösungsansätze gefunden werden, kann zudem zurückfließen in die übergreifende Diskussion nach dem Umgang mit Diversity und der strukturellen Verankerung entsprechender Maßnahmen in die langfristige strategische Planung der Organisation.

Ein zielgruppenspezifischer (vertikaler) Ansatz muss dennoch intersektional sein, um das Ineinandergreifen von anderen Diskriminierungsformen auch in der Lebensrealität der Mitglieder dieser Zielgruppe gerecht zu werden. So zum Beispiel reproduzieren frauenspezifische Ansätze Machtverhältnisse, wenn sie die erheblichen Unterschiede, die sich aus rassistischen Zuschreibungen, einem Behinderungsstatus, u.v.m. nicht in einen intersektionalen Ansatz einbeziehen.[13] Die gezielte Ansprache einer sozialen Gruppe spricht eben nicht automatisch eher marginalisierte Mitglieder dieser Gruppe an und wird deren Bedarfe nicht immer gerecht. Das heißt, horizontale, intersektionale Ansätze mit einem Fokus auf die Praxis werden dem hier dargelegten Verständnis von Diversity gerecht, jedoch kann ein zielgruppenspezifischer bzw. vertikaler, kategoriebezogener Ansatz mit einem strategischen Bezug auf bestimmte Identitäten/Zugehörigkeiten auch zielführend sein.

Spannungsfeld strukturelle Diskriminierung ↔ individuelles Erleben

Diskriminierung ist, wie ausgeführt, ein inhärenter Teil des gesellschaftlichen Systems Deutschlands (ebenso wie anderswo). Sie wird individuell erlebt,

[13] Dieses Problem wird in Rosenstreich (2002) ausführlicher diskutiert.

jedoch bezieht sich Diskriminierung eigentlich nicht auf Individuen, sondern auf die reale oder zugeschriebene Zugehörigkeit zu einer oder mehreren minorisierten Gruppen, deren Entfaltungsmöglichkeiten systematisch eingeschränkt werden (vgl. Young 1990/2011). Das heißt, eine Person wird nicht aufgrund individueller Persönlichkeitsmerkmale benachteiligt, sondern wegen ihrer realen oder zugeschriebenen Gruppenzugehörigkeiten.

Beratung wird von Großmaß und Mayer als eine spezifische Form der kommunikativen Vermittlung beschrieben, die sich zwischen einem gesellschaftlichen Feld oder einem System auf der einen Seite und individuellen Personen, die in diesem System bzw. mit seinen Anforderungen zurechtkommen wollen auf der anderen Seite, bewegt. Sie bezeichnen dies als die ‚Doppelverortung von Beratung' (2018, S. 172). So gehört die Berücksichtigung gesellschaftlicher Strukturen zu Beratung, die Einordnung von individuellen Erfahrungen in größere Zusammenhänge und deren Reflexion. Findet dies nicht statt, wird die beratene Person nicht nur wenigere wirksame Handlungsmöglichkeiten entwickeln können, sondern eventuell durch die Beratung in ihrer Handlungsfähigkeit eher eingeschränkt werden, denn sie wird ihre Erfahrung von Diskriminierung womöglich als individuelles Scheitern begreifen.

Dieses Spannungsfeld wirkt auch auf das Selbstverständnis der_des Berater_in: inwiefern übernehmen die Beratenden Verantwortung, Individuen oder Organisationen zu unterstützen, möglichst selbstbestimmt innerhalb der gegebenen Strukturen zu handeln, und inwiefern übernehmen sie darüber hinaus auch gesellschaftspolitische Verantwortung, auf die Änderung von Strukturen einzuwirken.

Jede Beratungsangebot ist in komplexe gesellschaftliche Ein- und Ausschluss-strukturen verstrickt, und kann somit nie komplett diskriminierungsfrei sein - durch eine machtsensible Herangehensweise kann jedoch eine diskriminierungskritische und somit diskriminierungsarme Organisation geschaffen und auch zu einer gerechteren Gesellschaft beitragen werden.

Spannungsfeld Hilfe ↔ Empowerment ↔ Powersharing

Beratung kann als Hilfestellung verstanden werden, bei der ein Anliegen oder Bedarf identifiziert wird, den es nachzugehen bzw. zu decken gilt. Die Frage nach der Definitionsmacht über das Anliegen verweist auf ein weiteres Spannungsfeld. Beratung kann schon durch ihre Angebotsstruktur bestimmte Vorstellungen von einem Anliegen voraussetzen und ihre Aufgabe darin verstehen anderen zu helfen, diesem unterstellte Anliegen nachzugehen. In Abgrenzung dazu ist Empowerment ein Prozess, in dem soziale Gruppen selbst ihre Macht erweitern, ihre Perspektiven, Interessen und Anliegen selbstbestimmt formulieren, vertreten und gestalten. Empowerment zielt auf eine Änderung der Strukturen, sodass das Anliegen gar nicht mehr existiert.

Oft wird Empowerment in Zusammenhang mit Workshops diskutiert, bei der Mitglieder minorisierter sozialer Gruppen sich in einem geschützten Raum mit ihrer eigenen Verinnerlichung von Erfahrungen mit Unterdrückungsverhältnissen auseinandersetzen. Dort eignen sie sich Definitionsmacht über ihre eigene Lebensrealität und ihre eigenen Bedürfnisse an, bauen neue Formen der Kommunikation, Partizipation und Selbstorganisation aus und kommen in Kontakt mit der eigenen Kraft. Empowerment bedeutet letztendlich, die eigene Kraft zu fördern und sie im Sinne der Emanzipation und der Änderung gesellschaftlicher Strukturen einzusetzen. Solche Prozesse können jedoch auch in anderen Settings als Workshops stattfinden, also ein Bestandteil von Beratung sein. Jedoch ist Empowerment nichts was ein_e Berater_in jemand anderes ‚antun' kann, sondern ein Prozess der die_der Berater_in höchstens begleitend unterstützen kann. Erst recht, wenn die_der Berater_in nicht der gleichen minorisierten Gruppe angehört, kann ihre Aufgabe als Powersharing verstanden werden: die Zurverfügungstellung von Ressourcen für das Empowerment von minorisierten Gruppen, ohne über deren Verwendung zu bestimmen. Solche Ressourcen können beispielsweise Zeit, Raum, Geld, materielle Ressourcen oder auch immaterielle Ressourcen wie Öffentlichkeit, Informationen, Status, Kompetenzen oder Vermittlung (z.B. von Mentor_innen) sein. Hauptsache, das Anliegen wird von der Person oder Gruppe selbst definiert, die Ressourcen werden zur selbstbestimmten Verwendung überlassen und Peer-Ansätze von Mitgliedern der Gruppen werden gefördert. Die Grenzen zwischen ressourcenorientierter Hilfe von Anderen, Empowerment und Powersharing können fließend sein.[14]

Spannungsfeld Parteilichkeit ↔ Interessen der Organisation

Im Rahmen der Auseinandersetzung mit Gewalt gegen Frauen hat die zweite deutsche Frauenbewegung Parteilichkeit in den Mittelpunkt einer feministische Beratung gestellt. Eine vermeintliche Neutralität wurde verworfen und stattdessen explizit parteinehmend für die Betroffenen agiert. Gleichzeitig findet Beratung in der Regel innerhalb von Organisationen statt, die auch eigene Interessen besitzen, jenseits der Interessen der ‚Betroffenen' und gegebenenfalls auch jenseits der Interessen der einzelne Berater_innen (zum Beispiel finanzielle Effizienz und Absicherung, Einhaltung von definierten professionellen Standards und rechtliche und administrative Vorgaben).

Deutlich wird dieses Spannungsfeld zwischen Parteilichkeit und den Interessen einer Organisation, beispielsweise wenn Kinder oder Jugendliche in einer Beratung von Situationen erzählen, die einen Verdacht auf eine Gefährdung

[14] Siehe Rosenstreich (2020) für eine ausführliche Diskussion dieses Spannungsfelds.

des Kindeswohls aufkommen lassen – hier gilt eine Meldepflicht beim Jugendamt. Der_die Berater_in macht sich unter Umständen sogar strafbar, wenn ein konkreter Verdacht nicht gemeldet wird. Die Meldung könnte jedoch gegebenenfalls zur Folge haben, dass die Erziehungsberechtigung der Eltern entzogen wird[15] - auch wenn das Kind oder die Jugendliche selbst in der Familie bleiben möchte. Ebenso wirksam sind andere Interessenkonflikte wie zum Beispiel, wenn die Organisation einen finanziellen Anreiz hat, dass Personen ermutigt werden mehrere Beratungstermine wahrzunehmen oder umgekehrt, wenn das Konzept einer Organisation vorgibt, dass Personen nur eine begrenzte Anzahl von Beratungen in Anspruch nehmen können. Hier ist vor allem Transparenz geboten, und die proaktive Klärung und Abstimmung von Erwartungen. Manche Anliegen sind vielleicht besser außerhalb der Beratung aufgehoben, z.B. bei zivilgesellschaftlichen Interessensvertretungen oder in aktivistischen Kreisen.

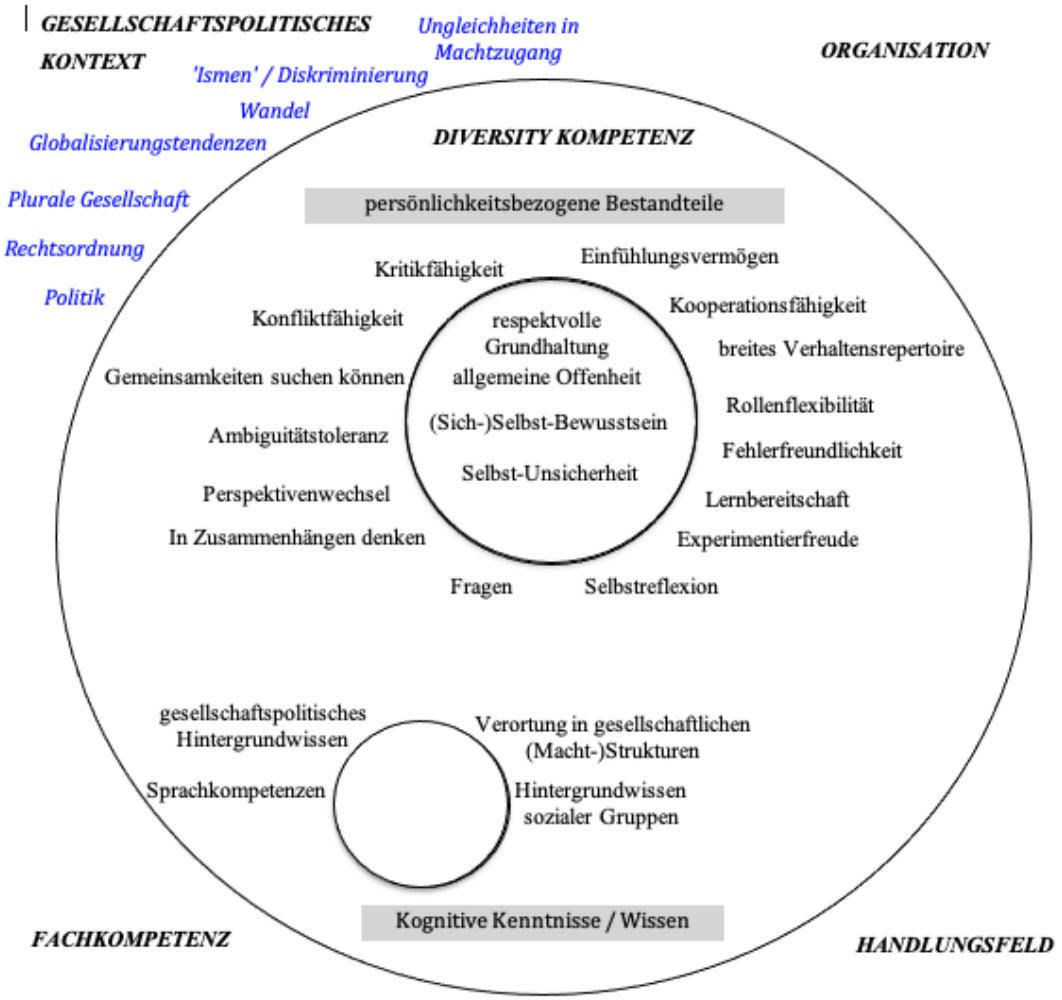
Spannungsfeld Kompetenz ↔ ‚Inkompetenz'

Diversity-Kompetenz ist das Gefüge von Fähigkeiten und Fertigkeiten die es einer Person ermöglicht mit der Komplexität von vielfältigen, mehrdimensionalen und intersektionalen (ineinandergreifenden) Gruppenzugehörigkeiten, Machtstrukturen und Erfahrungswelten unabhängig, flexibel, sensibel, angemessen zu handeln und somit wirkungsvoll zur Förderung von soziale Gerechtigkeit beizutragen (vgl. Abb. 2). Diversity-Kompetenz überschneidet sich mit Beratungskompetenzen, ihr Fokus ist jedoch explizit der Kontext von Diversity und Diskriminierung in dem (handlungsfeldübergreifend) agiert wird.

Einzelne Aspekte von Diversity-Kompetenz können gegebenenfalls als Qualitätskriterien und/oder Lernziele operationalisiert werden, jedoch entfaltet sich ihre Bedeutung im Zusammenspiel aller Aspekte. Wichtig ist auch dabei Kenntnisse und Fähigkeiten, die sich aus gelebten Erfahrungen entwickeln anzuerkennen und die Wissensproduktion von sogenannten Expert_innen zu hinterfragen. Gerade Mitglieder minorisierter Gruppen sammeln viele Erfahrungen, die zum Beispiel Fähigkeiten zu einem Perspektivenwechsel und die Ambiguitätstoleranz, ein breites Verhaltensrepertoire und Rollenflexibilität fördern. Die Reflexion von biographischen Erfahrungen bietet ein reichhaltiges Kompetenzpotential, und kann in Zusammenhang mit den kognitiven und fachlichen Kompetenzen in das Handlungsfeld Beratung übertragen werden.

[15] Auch hier spielen ineinandergreifende Diskriminierungsformen eine Rolle. So weist Forschung auf systemischen Rassismus im Kinderschutzsystem hin, der sich beispielsweise in Entscheidungsprozesse niederschlägt, mit der Folge, dass zumindest in manchen Ländern, die Erziehungsberechtigung eher Eltern of Colour entzogen wird als weißen Eltern in vergleichbarer Situationen (siehe z.B. Dettlaff/Boyd 2020).

Abbildung 2



Quelle: eigene Darstellung

Zugehörigkeiten, Zuschreibungen und Diskriminierungsformen sind dynamisch, komplex und verstrickt. Das bedeutet, dass Diversity nicht einfach Kenntnissen entspricht die ‚gelernt' werden können. Zum Kern von Diversity-Kompetenz gehört unter anderem eine Selbst-Unsicherheit, die an die grundsätzliche Begrenztheit des subjektiven Verstehens gebunden ist, ebenso wie an Fehlerfreundlichkeit. Es beinhaltet somit ein fundamental reflexives Verhältnis zwischen professionellen Handeln, den Bedingungen und den Spannungsfeldern, in denen es verortet ist (vgl. Mecheril 2010).

Im Sinne des Models der Kompetenzstufenentwicklung[16] wäre also die bewusste Inkompetenz das wichtigste Ziel der Entwicklung von Diversity-Kom-

[16] Dieses entwicklungspsychologisches Model beschreibt vier Stufen von Kompetenzentwicklung: unbewusste Inkompetenz, bewusste Inkompetenz, bewusste Kompetenz und quasi als Lernziel unbewusste Kompetenz, d.h. die Person verfügt über so viel Kompetenz, dass sie es sogar unbewusst einsetzen kann.

petenz, das heißt die selbstkritische Anerkennung der Grenzen der eigenen Kompetenzen, denn eine abgeschlossene Kompetenzentwicklung wäre gar nicht möglich oder wünschenswert.[17] In der konkreten Beratungssituation heißt es unter anderem zu fragen, „Bin ich wirklich die richtige Ansprechperson für das Anliegen, oder könnte ich womöglich sogar schaden?“ Verweisberatung gehört also zu ein diversitygerechten Beratung. Diese Begrenztheit der Kompetenzen gilt sowohl für Fachstellen als auch für niedrigschwellige, allgemeine Beratungsstellen.

Fragen

Es gibt keine konkrete Anleitung für diversitygerechte Beratung, jedoch ist es hilfreich ein Augenmerk unter anderem auf folgende miteinander verzahnte Aspekte bzw. Fragen zu richten.

- *Bedarfsorientierte Zielsetzung und zielorientierte Maßnahmen*: Wie werden Bedarfe erhoben? In welchen größeren Zusammenhänge sind sie zu verstehen? Welche Gruppen werden erfasst/nicht erfasst? Sind Zielgruppen bei der Definition von Zielen und bei der Zielerreichung beteiligt? Etc.
- *Macht*: Welche Rolle spielen Machtverhältnisse beim Beratungsanliegen und bei den zur Verfügung stehenden Ressourcen? Wo ist die_der Berater_in sowohl als Person als auch in der beratenden Funktion im Machtgeflecht positioniert? Etc.
- *Kommunikation der Angebote und in der Beratung*: Welche sprachlichen Voraussetzungen gibt es, um die Beratung in Anspruch nehmen zu können? Was soll durch die Wortwahl vermittelt werden?[18] Wie kann proaktiv mit symbolischen Status umgegangen werden? Wie können die Prinzipien der Arbeit und die Rechte der_des Beratenen kenntlich gemacht werden? Etc.
- *Transparenz*: Was muss proaktiv vermittelt werden, um Vorbehalte abzubauen und um eine Basis für eine vertrauensvolle Arbeit zu schaffen? Welchen möglichen Erwartungen können nicht entsprochen werden? Etc.
- *Setting*: Welche Beratungsformate und -zeiten sind möglich? Was vermittelt das Setting über die Organisation und den Beratungsansatz? Wie

[17] Mecheril spricht in diesem Zusammenhang von Kompetenzlosigkeitskompetenz (2002).

[18] So zum Beispiel wird etwas sehr anders kommuniziert, wenn jeweils von Beratung für Menschen mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen (als „people-first“-Sprache bekannt, in der die Menschlichkeit der Person betont wird), von Behindertenberatung (bei der die Identität als ‚Behinderte_r‘ in Mittelpunkt steht) oder von Enthinderungsberatung (bei der die Prozesse in der Personen behindert werden in Mittelpunkt stehen und die Beratung dem Prozess der Enthinderung gilt) gesprochen wird.

kann die Raumgestaltung (inkl. Bilder) möglichst inklusiv sein? Wie kann Vertraulichkeit gewährleistet werden? Etc.

- *Dokumentation*: Wie wird die Anonymität von zu beratenen Personen gesichert? Wie wird Monitoring umgesetzt? Wie können Daten zu mehrdimensionale Positionierungen/Zugehörigkeiten angemessen (anonymisiert) erfasst werden, um zu reflektieren wer (nicht) erreicht wird? Etc.
- *Evaluation und Qualitätssicherung*: Woher wissen wir, ob wir diversitygerecht beraten? Welche Lern- und Reflexionsräume können geschaffen werden? Welche Qualitätskriterien (Ausgangs-, Prozess- und Zielkriterien) werden definiert und erfasst? Welche Partizipationsmöglichkeiten haben Beratene? Woran kann erkannt werden, ob Diskriminierungsformen/Machtverhältnisse in der Beratung thematisiert werden? Wie kann identifiziert werden, warum Personen/Gruppen Angebote nicht wahrnehmen? Etc.
- *Vernetzung*: Wie können Andere unsere Bestrebung, intersektional zu arbeiten, unterstützen? Mit welchen Organisationen und Communities gibt es welche Art von Beziehung? Gibt es ‚Critical Friends' die konstruktives Feedback geben können? Wie kann Powersharing umgesetzt werden? Wie kann Verweisberatung diversitygerecht sein? Etc.

Die Auseinandersetzung mit diesen Fragen und mit der eigenen Position innerhalb der geschilderten Spannungsverhältnisse kann eine Orientierung bieten beim Bestreben diversitygerecht zu beraten. Die Positionierungen von Personen und sozialen Gruppen in gesellschaftliche Machtverhältnisse sind dynamisch und mehrschichtig – unser aller Lebensrealität ist komplex. Nur wenn wir diese Komplexität ernst nehmen und in der Beratungsarbeit reflektieren und berücksichtigen, kann der Beratungsauftrag erfüllt werden. Nur wenn Beratung diversitygerecht ist, werden Beratene erreicht und wirksam darin unterstützt, ihr Anliegen differenziert zu erkunden und ihre Handlungsmöglichkeiten auszuweiten.

Literatur

Castro Varela, M./ Dhawan, N. (Hrsg.) (2011): Soziale (Un)Gerechtigkeit: Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung. Münster: LIT.

Dettlaff, A./Boyd, R. (2020): Racial Disproportionality and Disparities in the Child Welfare System: Why Do They Exist, and What Can Be Done to Address Them? In: The Annals of the American Academy 692, S. 253-274.

Großmaß, R./Mayer, M. (2018): Gender, Diversity und Intersektionalität als Herausforderungen an Beratung. In Schulze, H./Höblich, D./ Mayer, M. (Hrsg.) Macht- Diversität – Ethik in der Beratung. Opladen: Budrich, S. 165-186.

Hill Collins, P./ Bilge, S. (2016): Intersectionality. Cambridge: Polity Press.

Höblich, D. (2018): Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Beratung. In Schulze, H./Höblich, D./ Mayer, M. (Hrsg.) Macht- Diversität – Ethik in der Beratung. Opladen: Budrich, S. 187-205.

Jagusch, B./ Chehata, Y. (Hg.) (2020): Empowerment und Powersharing. Weinheim: Beltz Juventa.

Mecheril, P. (2010, 3. Aufl.): Kompetenzlosigkeitskompetenz. Pädagogisches Handeln unter Einwanderungsbedingungen. In Auernheimer, G. (Hrsg.) Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Wiesbaden: VS Verlag, S. 15-34.

Mecheril, P./ Scherschel, K. (2011, 2. Aufl.): Rassismus und „Rasse“. In Melter, C./Mecheril, P. (Hrsg.) Rassismuskritik Band 1. Frankfurt am Main: Wochenschau-Verlag, S. 39-58.

Rommelspacher, B. (1998): Dominanzkultur. Berlin: Orlanda.

Rosenstreich, G. (2002): Gender Mainstreaming: für wen? In Nohr, B./Veth, S. (Hrsg.) Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Berlin: Dietz, S. 26-36.

Rosenstreich, G. (2006): Interkulturelle Arbeit: Von Kompetenzen und andere Notwendigkeiten. Ein Einstieg. In Bundesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik e.V. (Hrsg.) Mädchenarbeit in der Einwanderungsgesellschaft – Aktuelle Diskurse. Bonn: BAG, S. 8-34.

Rosenstreich, G. (2020): Empowerment und Powersharing unter intersektionaler Perspektive. In Birgit J./ Chehata, Y. (Hrsg.): Empowerment und Powersharing. Weinheim: Beltz Juventa, S. 227-238.

Schulze, H./Höblich, D./ Mayer, M. (Hrsg.) (2018): Macht–Diversität–Ethik in der Beratung. Opladen: Budrich.

Young, I. (1990/2011): Justice and the Politics of Difference. Princeton: Princeton University Press.

Zur Person

Gabriele Rosenstreich ist Referentin/Trainerin in den Themenbereichen Diversity, Antidiskriminierung, Empowerment. www.rosenstreich.net
E-Mail: grosenstreich@posteo.de