

Diskriminierung in der Praxis

Beobachtungen Studierender im
Ausbildungspraktikum der Sozialen Arbeit

Autorinnen: Cynthia Glauser / Nadine Broch

Vertiefungsrichtung: Sozialarbeit /
Sozialpädagogik

Studienjahrgang: 2023-2026

E-Mail: cynthia.glauser@stud.hslu.ch /
nadine.broch@stud.hslu.ch

Datum: 10. August 2026

Diese Arbeit wurde am 10. August 2026 an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit eingereicht. Für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit wird durch die Hochschule Luzern keine Haftung übernommen.

Studierende räumen der Hochschule Luzern Verwendungs- und Verwertungsrechte an ihren im Rahmen des Studiums verfassten Arbeiten ein. Das Verwendungs- und Verwertungsrecht der Studierenden an ihren Arbeiten bleibt gewahrt (Art. 34 der Studienordnung).

Studentische Arbeiten der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit werden unter einer Creative Commons Lizenz im Repositorium veröffentlicht und sind frei zugänglich.

Originaldokument gespeichert auf LARA – Lucerne Open Access Repository and Archive
der Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern



Urheberrechtlicher Hinweis:

Dieses Werk ist unter einem Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz (CC BY-NC-ND 3.0 CH) Lizenzvertrag lizenziert.

Um die Lizenz anzuschauen, gehen Sie bitte zu <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch>

Sie dürfen:



Teilen — das Material in jedwedem Format oder Medium vervielfältigen und weiterverbreiten.

Zu den folgenden Bedingungen:



Namensnennung — Sie müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben machen, einen Link zur Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, der Lizenzgeber unterstütze gerade Sie oder Ihre Nutzung besonders.



Nicht kommerziell — Sie dürfen das Material nicht für kommerzielle Zwecke nutzen.



Keine Bearbeitungen — Wenn Sie das Material remixen, verändern oder darauf anderweitig direkt aufbauen dürfen Sie die bearbeitete Fassung des Materials nicht verbreiten.

Keine weiteren Einschränkungen — Sie dürfen keine zusätzlichen Klauseln oder technische Verfahren einsetzen, die anderen rechtlich irgendetwas untersagen, was die Lizenz erlaubt.

Jede der vorgenannten Bedingungen kann aufgehoben werden, sofern Sie die Einwilligung des Rechteinhabers dazu erhalten.

Diese Lizenz lässt die Urheberpersönlichkeitsrechte nach Schweizer Recht unberührt.

Eine ausführliche Fassung des Lizenzvertrags befindet sich unter

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/legalcode.de>

Vorwort der Studiengangleitung Bachelor

Die Bachelor-Arbeit ist Bestandteil und Abschluss der beruflichen Ausbildung an der Hochschule Luzern, Soziale Arbeit. Mit dieser Arbeit zeigen die Studierenden, dass sie fähig sind, einer berufsrelevanten Fragestellung systematisch nachzugehen, Antworten zu dieser Fragestellung zu erarbeiten und die eigenen Einsichten klar darzulegen. Das während der Ausbildung erworbene Wissen setzen sie so in Konsequenzen und Schlussfolgerungen für die eigene berufliche Praxis um.

Die Bachelor-Arbeit wird in Einzel- oder Gruppenarbeit parallel zum Unterricht im Zeitraum von mehreren Monaten geschrieben. Gruppendynamische Aspekte, Eigenverantwortung, Auseinandersetzung mit formalen und konkret-subjektiven Ansprüchen und Standpunkten sowie die Behauptung in stark belasteten Situationen gehören also zum Kontext der Arbeit.

Von einer gefestigten Berufsidentität aus sind die neuen Fachleute fähig, soziale Probleme und Entwicklungspotenziale als ihren Gegenstand zu beurteilen und zu bewerten. Denken und Handeln in Sozialer Arbeit ist vernetztes, ganzheitliches Denken und präzises, konkretes Handeln. Es liegt daher nahe, dass die Diplomand_innen ihre Themen von verschiedenen Seiten beleuchten und betrachten, den eigenen Standpunkt klären und Stellung beziehen sowie auf der Handlungsebene Lösungsvorschläge oder Postulate formulieren.

Ihre Bachelor-Arbeit ist somit ein wichtiger Fachbeitrag an die breite thematische Entwicklung der professionellen Sozialen Arbeit im Spannungsfeld von Praxis und Wissenschaft. In diesem Sinne wünschen wir, dass die zukünftigen Fachleute der Sozialen Arbeit mit ihrem Beitrag auf fachliches Echo stossen und ihre Anregungen und Impulse von den Fachkreisen aufgenommen werden.

Luzern, im August 2026

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit
Studiengangleitung Bachelor Soziale Arbeit

Abstract

Diskriminierung stellt eine zentrale Herausforderung in der Sozialen Arbeit dar. Gleichzeitig bedeutet dies, dass hinsichtlich der Wahrnehmung, der Beobachtung und des professionellen Umgangs mit Diskriminierung noch Forschungsbedarf besteht (Logeswaran, 2022, S. 267). Im Fokus der vorliegenden Arbeit steht die Analyse von Erfahrungen, Bewertungsmustern und Umgangsstrategien von Studierenden der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit mit beobachteter Diskriminierung durch Fachpersonen während ihres Ausbildungspraktikums. Das Thema wird basierend auf den Grundlagen der Diskriminierung, Machtverhältnissen, der Intersektionalität und des Tripelmandats analysiert.

Mittels qualitativer Leitfadeninterviews mit vier Studierenden der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit und anschliessender Auswertung nach dem sechsstufigen Verfahren von Mühlfeld (1981) wird die Perspektive der Studierenden erhoben und systematisch analysiert.

Die Ergebnisse zeigen, dass Diskriminierung häufig als systemisches Problem auftritt, verstärkt durch Machtverhältnisse, institutionelle Strukturen und Unsicherheiten in der Rolle als Studierende. Ein Theorie-Praxis-Konflikt, fehlende Handlungsoptionen und mangelnde Unterstützung durch das Mentoring wurden als zentrale Herausforderungen identifiziert.

Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, die Ausbildung stärker praxisbezogen und diskriminierungskritisch zu gestalten, Strukturen für Reflexion und Intervention zu schaffen und das Mentoringsystem zu verändern.

Danksagung

Die Autorinnen bedanken sich bei allen Personen, die beim Mitwirken dieser Arbeit beteiligt waren. Ein besonderer Dank geht an die Betreuungsperson Rebekka Ehret sowie den Dozenten Mario Störkle, die stets für die fachliche Unterstützung, wertvolle Tipps und jegliche Fragen zur Verfügung standen. Darüber hinaus danken die Autorinnen allen Interviewteilnehmenden, welche durch ihre Zeit wie auch ihre Offenheit einen wertvollen Beitrag zur Arbeit leisteten. Gedankt wird zudem allen Bekannten, welche mit sprachlichen Korrekturen und Feedbacks unterstützten.

Inhalt

1.	Einleitung.....	1
1.1	Ausgangslage und Problemstellung	1
1.2	Fragestellung	2
1.3	Berufliche Relevanz	2
1.4	Aufbau der Arbeit.....	3
2.	Diskriminierung: Grundlagen und Theorien.....	4
2.1	Begriffsbestimmung	4
2.2	Formen von Diskriminierung.....	6
2.3	Ausprägungen von Diskriminierung	8
2.4	Grundlagen zu Vorurteilen und Stereotypen	12
2.5	Machtverhältnisse und Diskriminierung	13
2.6	Intersektionalität	17
2.7	Intersektionalität und professionelles Dilemma	22
2.8	Diskriminierung und das Tripelmandat	24
2.9	Rechtliche Rahmenbedingungen in der Schweiz	27
3.	Forschungsdesign und Forschungsfeld.....	30
3.1	Kontext und Forschungsfeld	30
3.2	Forschungsdesign und Erhebungsmethode	33
3.3	Durchführung der Interviews	34
3.4	Datenauswertung	34
3.5	Reflexion des Forschungsprozesses.....	36
4.	Forschungsergebnisse	37
4.1	Beobachtete Diskriminierungsformen	39
4.2	Machtstrukturen	41
4.3	Wahrnehmung und Bewertung der Studierenden	44
4.4	Umgangsstrategien im Praxisfeld	46
4.5	Ausbildung.....	48
4.6	Mentoring.....	50
5.	Diskussion der Ergebnisse	52
5.1	Diskriminierungsformen.....	52
5.2	Sozial-kognitive Mechanismen	53
5.3	Machtstrukturen	54

5.4	Intersektionale Verschränkung	57
5.5	Wahrnehmung und Bewertung	58
5.6	Unterstützungsbedarf und Ausbildung	61
5.7	Interpretation in Bezug auf die Profession	64
5.8	Grenzen der Untersuchung	67
6.	Schlussfolgerungen für die Soziale Arbeit	68
6.1	Für die professionelle Handlungspraxis	69
6.2	Für das Hochschulstudium	74
6.3	Für die Praxisbegleitung	77
7.	Fazit der Bachelorarbeit	80
7.1	Reflexion des Arbeitsprozesses	81
7.2	Ausblick	82
8.	Literaturverzeichnis	84
9.	Anhang.....	I
A	Auswertung der Leitfadeninterviews	I
B	Leitfaden.....	XXXI

Anmerkung: Die vorliegende Arbeit wurde in einem Zweierteam verfasst. Alle Kapitel wurden gemeinsam geschrieben, weshalb keine einzelnen Namen zur Verfassung angegeben werden.

1. Einleitung

Die vorliegende Arbeit dient zur Einführung in das Thema Diskriminierung im Kontext der Sozialen Arbeit. Diskriminierung wird als vielschichtiges Phänomen und somit als eine Herausforderung des Arbeitsfelds der Sozialen Arbeit wahrgenommen. Der Fokus dieser Arbeit liegt auf der beobachteten Diskriminierung von Fachpersonen gegenüber Klient:innen aus der Perspektive von Studierenden im Ausbildungspraktikum. Um dies analysieren zu können, verbindet die Untersuchung theoretische Grundlagen mit empirischen Erkenntnissen.

Die Arbeit richtet sich an Fachpersonen, Studierende und Dozierende der Sozialen Arbeit, die sich mit Diskriminierung im Praxisfeld auseinandersetzen. Angesprochen sind auch Praxisausbilder:innen und Mentor:innen, welche Studierende während des Ausbildungspraktikums begleiten. Zudem sind Leitungspersonen sozialer Organisationen angesprochen, die für die institutionellen Rahmenbedingungen professionellen Handelns verantwortlich sind. Grundkenntnisse der Sozialen Arbeit werden für das Lesen der Arbeit vorausgesetzt.

1.1 Ausgangslage und Problemstellung

Diskriminierung ist ein gesellschaftlich aktuelles Thema, das sich unter anderem im professionellen Alltag der Sozialen Arbeit widerspiegelt. Die eigenen Praxiserfahrungen der Autorinnen zeigen, dass Fachpersonen gegenüber der Klientel durchaus diskriminierende Haltungen zeigen und Handlungen ausführen. Diese Beobachtungen decken sich auch mit Erfahrungen von anderen Studierenden, welche von ähnlichen Situationen berichten. Dass es sich nicht um Einzelfälle handelt, zeigen die Zahlen (Stand 2024) des Bundesamts für Statistik (BFS, 2025). Diskriminierungsopfer geben an, diese Erfahrungen unter anderem bei der Sozialhilfe (5%), der Öffentlichen Verwaltung (11,4%), sowie im Bereich der Schule und Ausbildung (27,5%) erlebt zu haben (BFS, 2025). Das Thema ist somit keine Einzelfallproblematik, sondern weist auf ein strukturelles Problem hin.

Trotz vorhandener Literatur und gesellschaftlicher Debatten bestehen wesentliche Wissenslücken im Hinblick auf diskriminierende Haltungen und Handlungen von Fachpersonen gegenüber der Klientel in der Schweiz. Bisherige Studien beziehen sich vor allem auf Diskriminierungserfahrungen von Fachpersonen selbst, nicht jedoch auf jene, die von

Sozialarbeitenden ausgehen. Unklar bleibt ebenfalls, inwiefern Studierende der Hochschule Luzern im Rahmen ihrer Ausbildung ausreichend auf den professionellen Umgang mit Diskriminierung vorbereitet werden. Den Autorinnen stellt sich die Frage, ob das vermittelte theoretische Wissen praxisnah genug ist und ob zukünftige Fachpersonen genügend Kompetenzen erwerben, um diskriminierende Situationen zu erkennen, zu reflektieren und angemessen zu handeln.

1.2 Fragestellung

Ziel der Bachelorarbeit ist es, einen Beitrag zur Sensibilisierung und Qualität der professionellen Praxis zu leisten. Praxisrelevante Erkenntnisse zum Umgang mit beobachteter Diskriminierung in der Sozialen Arbeit, aus der Perspektive von Studierenden im Ausbildungspraktikum, sollen durch Interviews gewonnen werden. Es wird versucht, bestehende Lücken in der professionellen Auseinandersetzung mit Diskriminierung sichtbar zu machen. Die Ergebnisse leisten einen Beitrag dazu, eine kritische Reflexion innerhalb der Profession und der Ausbildung anzuregen. Gleichzeitig wird durch die Befragung ein Beitrag für allfällige Verbesserungsvorschläge für die Hochschule geleistet. Darüber hinaus trägt die Arbeit zur Sensibilisierung von Fachpersonen und Institutionen bei. Indem Sichtweisen von Studierenden einbezogen werden, wird ein bislang wenig berücksichtigter Zugang zum Thema geschaffen.

Vor diesem Hintergrund richtet sich die vorliegende Bachelorarbeit auf die Beantwortung der folgenden Forschungsfrage:

Wie bewerten und bewältigen Studierende der Sozialen Arbeit beobachtete Diskriminierung von Fachpersonen gegenüber der Klientel im Ausbildungspraktikum?

1.3 Berufliche Relevanz

Die Beantwortung der Forschungsfrage ist für die Soziale Arbeit von beruflicher Relevanz. Beobachtete Diskriminierung durch Fachpersonen betrifft zentrale Werte und den professionellen Auftrag der Sozialen Arbeit. Nach professionsethischem Auftrag ist die Soziale

Arbeit verpflichtet, sich gegen Diskriminierung zu positionieren (AvenirSocial, 2026, S. 15) und benachteiligte Personen zu unterstützen (AvenirSocial, 2026, S. 12). Die menschenrechtliche Grundlage der Sozialen Arbeit bilden die International Association of School of Social Work (IASSW) und die International Federation of Social Workers (IFSW). Die Menschenrechte werden als den staatlichen Rechten vorausgehend verstanden. Dies zeigt, dass Menschenrechte von Sozialarbeitenden als eine Art Fundament anerkannt wurden (AvenirSocial, o. J., S. 8).

Wenn Fachpersonen diskriminierendes Verhalten zeigen oder stillschweigend hinnehmen, erfüllen sie ihren Auftrag nicht (AvenirSocial, 2026, S. 15). Die Soziale Arbeit hat einen umfangreichen Auftrag, was sich unter anderem im dritten Mandat zeigt. Es beruht auf wissensbasiertem Professionswissen, einer berufsethischen Basis und den Prinzipien der Menschenrechte. Es sind nicht die Gesetze oder Verträge, sondern die menschliche Würde, welche eine legitimierte Handlungsbasis bildet. Wenn etwas gesetzlich in Ordnung ist, heisst dies nicht zwingend, dass es auch menschenrechtlich legitim ist. Daraus lässt sich ableiten, dass die Menschenrechte in der Sozialen Arbeit als Mittel zur Analyse und zum Schutz von Klient:innen gebraucht werden. Eine diskriminierungskritische Soziale Arbeit ist demnach zwingend notwendig (AvenirSocial, o. J., S. 8). Wie dies erreicht werden könnte, wird in den folgenden Kapiteln erläutert.

1.4 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in mehrere Teile. Zu Beginn wird auf das Thema Diskriminierung im Kontext der Sozialen Arbeit eingegangen. In einem nächsten Schritt wird dieses diskriminierende Verhalten anhand Erklärungsansätze theoretisch fundiert. Hierbei werden sozialpsychologischen Grundlagen, Intersektionalität, machtanalytische sowie professionstheoretische Perspektiven näher beleuchtet. Gefolgt wird dieser vom Forschungsdesign sowie den Forschungsergebnissen, welche das Herzstück der Untersuchung darstellen. Folgen wird die Diskussion der gewonnenen Ergebnisse. Abgerundet wird die Arbeit mit formulierten Schlussfolgerungen für die Soziale Arbeit wie auch einem Fazit zur gesamten Bachelorarbeit.

2. Diskriminierung: Grundlagen und Theorien

In diesem Kapitel wird erstmals der Begriff *Diskriminierung* definiert. Im Anschluss daran werden verschiedene Diskriminierungsformen sowie -ausprägungen beschrieben und erklärt. Danach wird auf Stereotypen und Vorurteile eingegangen. Damit sollen gewisse Grundlagen zum Thema Diskriminierung geschaffen werden. Anschliessend werden diese mit Theorien gestützt. Hierbei wird es in einem ersten Schritt um den Zusammenhang von Machtverhältnissen und Diskriminierung gehen. Darüber hinaus wird schliesslich auf das Konzept der Intersektionalität verwiesen. Danach wird erklärt, wie Diskriminierung mit dem Tripelmandat zusammenhängt und schlussendlich auf die rechtlichen Rahmenbedingungen eingegangen.

2.1 Begriffsbestimmung

Diskriminierung wird teils unterschiedlich definiert. Die Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (EKR, 2020) sieht Diskriminierung als eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung an. Diese Ungleichbehandlung basiert auf Merkmalen, die für die Identität einer Person wesentlich und in der Regel nicht veränderbar sind. Dazu gehört unter anderem das Geschlecht, die Religionszugehörigkeit, eine Behinderung, das Alter, die ethnische Herkunft oder die sexuelle Orientierung (EKR, 2020).

Die Schweizerische Menschenrechtsinstitution (SMRI, 2025) geht einen Schritt weiter und definiert Diskriminierung mittels drei Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit von einer sogenannten individuellen Benachteiligung gesprochen werden kann. Dabei handelt es sich erstens um eine Ungleichbehandlung von Personen, die in einer vergleichbaren Situation sind. Zweitens muss die vorliegende Ungleichbehandlung an ein Merkmal, das einer bestimmten Gruppe zugeschrieben wird, geknüpft sein. Drittens muss sich daraus eine konkrete Benachteiligung oder Herabsetzung für die betroffene Person ergeben. Somit bezieht sich Diskriminierung auf die Verletzung der Anerkennung einer Person als gleichwertigen Menschen, was durch eine ungleiche Behandlung als auch dem Ausbleiben einer notwendigen Differenzierung dieser entsteht (SMRI, 2025). Für die Soziale Arbeit ergibt sich daraus die Aufgabe, solche Ungleichbehandlungen im Praxisfeld zu erkennen, zu reflektieren und im Sinne der Gleichbehandlung und sozialen Gerechtigkeit darauf zu reagieren (AvenirSocial, 2026, S. 11, 15).

Laut Altman (2020) ist zusätzlich festzuhalten, dass Diskriminierung einen relationalen Charakter aufweist. Diskriminierende Handlungen werden nicht anhand eines absoluten Massstabs beurteilt, sondern stets im Verhältnis zu einer Vergleichsgruppe. Entscheidend ist dabei nicht, ob eine Person grundsätzlich schlecht behandelt wird, sondern ob sie im Vergleich zu anderen Personen in einer ähnlichen Lage benachteiligt wird. Wichtig ist, dass nicht jede unterschiedliche Behandlung als Diskriminierung zu werten ist. Die unterschiedliche Behandlung ist symmetrisch, Diskriminierung hingegen nicht, da sie mit einer einseitigen Benachteiligung der betroffenen Gruppe einhergeht (Altman, 2020).

Aus soziologischer Perspektive geht das Verständnis von Diskriminierung über die individuelle Benachteiligung hinaus. Scherr (2023) versteht Diskriminierung als ein gesellschaftlich verankertes Phänomen, das auf der sozialen Konstruktion von Unterscheidungen zwischen Personengruppen basiert (S. 17). Damit verbunden sind Vorstellungen über Zugehörigkeit und Fremdheit sowie über die Positionierung von Menschen innerhalb gesellschaftlicher Anerkennungs-, Macht- und Ungleichheitsverhältnissen (Scherr, 2023, S. 17). Darauf aufbauend definiert er Diskriminierung als die Herstellung und Verwendung von Klassifikationssystemen, die durch Gruppen- und Personenkategorien, wie nationale, religiöse oder ethnische Zugehörigkeit, gebildet werden. Die Kategorien sind mit Annahmen über mutmassliche typische Eigenschaften sowie mit Zuschreibungen von Nähe und Distanz verknüpft. Diese bestimmen, wie die Positionen der betroffenen Personen in gesellschaftlichen Hierarchien zugewiesen werden (Scherr, 2023, S. 24). Diese Perspektive ist für die Soziale Arbeit ebenfalls relevant, da sie verdeutlicht, dass Diskriminierung nicht nur auf individueller Ebene entsteht. Sie ist tief in gesellschaftliche Strukturen, mit denen Fachpersonen im Berufsalltag ständig konfrontiert sind, verankert.

Für die vorliegende Arbeit lässt sich festhalten, dass Diskriminierung als ein mehrdimensionales Phänomen verstanden wird, das sowohl individuelle Benachteiligungen als auch gesellschaftlich verankerte Ungleichheitsstrukturen umfasst. Sie zeigt sich in ungerechtfertigten Ungleichbehandlungen, die an zugeschriebene Gruppenmerkmale geknüpft sind und zu konkreten Nachteilen für betroffene Personen führen. Gleichzeitig wird Diskriminierung als Ergebnis sozialer Klassifikationsprozesse betrachtet, durch die Menschen in hierarchische Verhältnisse eingeordnet werden. Dieses Verständnis ermöglicht es, Diskriminierung sowohl auf der zwischenmenschlichen als auch auf der strukturellen Ebene zu

analysieren und im Kontext der Sozialen Arbeit kritisch zu reflektieren. Auf die verschiedenen Unterscheidungen von Diskriminierung wird in Kapitel 2.2 näher eingegangen.

2.2 Formen von Diskriminierung

Unter dem Begriff *Diskriminierung* lassen sich verschiedene Formen zusammenfassen. Die sich anhand zwei Unterscheidungen ordnen lassen. Die erste betrifft die Art und Weise, wie eine Benachteiligung zustande kommt und unterscheidet zwischen direkter und indirekter Diskriminierung. Die zweite betrifft die Ebene auf der Diskriminierung wirksam wird und unterscheidet zwischen struktureller Diskriminierung und institutioneller Diskriminierung. Beide Unterscheidungen schliessen einander nicht aus, sondern lassen sich miteinander verbinden.

Direkte und indirekte Diskriminierung

Bei der direkten Diskriminierung erfolgt eine Benachteiligung eines Menschen aufgrund eines ihm zugeschriebenen Merkmals (Amnesty International, o. J.). Ergänzend zu dieser Definition kann gesagt werden, dass bei dieser Form eine explizit diskriminierende Ungleichbehandlung erfolgt (humanrights.ch, 2020).

Die indirekte Diskriminierung befasst sich mit Regeln, welche gewisse Gruppen stärker betreffen als andere (Amnesty International, o. J.). Konkret kann das so verstanden werden, dass Regelungen oder Massnahmen zwar keine offensichtliche Benachteiligung zeigen, jedoch Personen einer bestimmten Gruppe benachteiligen. Daher ist die indirekte Diskriminierung schwerer zu erkennen wie auch nachzuweisen als die direkte (humanrights.ch, 2020).

Strukturelle und institutionelle Diskriminierung

Die strukturelle und die institutionelle Diskriminierung richten den Fokus auf die wirtschaftliche, politische, gesellschaftliche und kulturelle Erscheinung von Diskriminierung. Institutionelle Diskriminierung ist ein Teilbereich der strukturellen Diskriminierung (Gomolla, 2023, S. 173).

Amnesty International (o. J.) versteht strukturelle Diskriminierung als Ungleichheiten, die in gesellschaftlichen Systemen, Institutionen oder Routinen verankert sind. Diese Perspektive

kann ergänzt werden, indem strukturelle Diskriminierung als eine Form der Benachteiligung beschrieben wird, die nicht auf einzelne Handlungen mit klarer zuweisbarer Verantwortung zurückgeführt werden kann. Sondern aus der asymmetrischen Verteilung von Privilegien und Ressourcen die in einem Ungleichheitsverhältnisse resultiert (Gomolla, 2023, S. 173). Dies führt zu Privilegien bestimmter Gruppen und zu selbstverständlich und gesellschaftlich gegebenen Benachteiligungen anderer. Strukturelle Diskriminierung ist somit nicht auf individuelle Absichten zu reduzieren, sondern tief im sozialen Gefüge verankert. Gleichzeitig bleibt sie oft schwer sichtbar, da etablierte Strukturen selten hinterfragt werden und selbst Betroffene diese nicht immer als diskriminierend erkennen (humanrights.ch, 2020). Verfestigen sich diese Mechanismen der ungleichen Privilegien- und Ressourcenverteilung entstehen systematische Nachteile für benachteiligte Gruppen (Jenessen et al., 2013; zit. in Gomolla, 2023, S. 173).

Melter (2021) beschreibt institutionelle Diskriminierung als eine Praxis, bei der Staaten oder Institutionen Menschen in verschiedene Gruppen einteilen und diese unterschiedlichen Rechte und Zugangsmöglichkeiten zuweisen (S. 10-11). Diese Form der Diskriminierung äussert sich sowohl in formalen Regelungen als auch in alltäglich bürokratischen und sozialen Interaktionen (Melter, 2021, S. 10-11). Sie tritt besonders in Organisationen wie Behörden oder Bildungseinrichtungen auf, die nach eigenen Kriterien unterscheiden und entscheiden (Gomolla, 2023, S. 178).

Charakteristisch für die institutionelle Diskriminierung ist, dass sie keine Diskriminierungsabsicht der Beteiligten voraussetzt. Die Benachteiligung entsteht nicht in erster Linie durch individuelle Einstellungen oder bewusste Handlungen sondern durch Routinen die nicht hinterfragt werden (Hasse & Schmidt, 2012, S. 883, 886). Auf dieser Ebene ist Diskriminierung nicht als Fehlverhalten einer Einzelperson zu verstehen (Gomolla, 2023, S. 178).

Dies schliesst individuelle zurechenbare Benachteiligung, wie in Kapitel 2.1 beschrieben jedoch nicht aus. Beide Ebenen können gleichzeitig wirken.

Gomolla und Radtke (2009) gehen dabei einen Schritt weiter, indem sie innerhalb der institutionellen Diskriminierung zwischen zwei Formen unterscheiden (S. 19). Einerseits kann eine direkte, legale Benachteiligung durch gesetzliche Vorschriften wie etwa das Aufenthalts-, das Arbeitserlaubnis- oder das Sozialversicherungsrecht entstehen. Andererseits erflogt

alltägliche Diskriminierung in Organisationen oft indirekt über informelle Regeln der Personalrekrutierung, der Beförderung oder der Ressourcenverteilung (Gomolla & Radtke, 2009, S. 19). Die Diskriminierung ergibt sich daraus, dass die Voraussetzungen zur Erreichung scheinbar neutraler Normen zwischen sozialen Gruppen ungleich verteilt sind. Damit zeigt sich, dass die beiden eingangs genannten Unterscheidungen miteinander verbunden werden können. Institutionelle Diskriminierung kann sowohl in direkter als auch indirekter Form auftreten.

Da Fachpersonen selbst Teil organisationaler Strukturen sind, die diskriminierende Wirkungen entfalten können, haben sie den professionsethischen Auftrag, Benachteiligungen von Klient:innen zu erkennen und diesen entgegenzuwirken (AvenirSocial, 2026, S. 15). Dies bedeutet konkret, dass diskriminierende Strukturen erkannt werden müssen und im Rahmen des professionellen Handelns darauf reagiert werden muss.

Die Unterscheidung der oben genannten Diskriminierungsformen ist für die vorliegende Arbeit relevant, da sie eine Grundlage für die Analyse der von Studierenden wahrgenommenen Diskriminierungserfahrungen im Praxisfeld bildet. Es lässt sich jedoch festhalten, dass diese Erscheinungsformen nicht immer klar voneinander abgetrennt werden können.

2.3 Ausprägungen von Diskriminierung

Neben der Unterscheidung nach Formen der Diskriminierung ist eine Differenzierung nach Ausprägungen sinnvoll. Während die Formen beschreiben, wie eine Benachteiligung zustande kommt, benennen die Ausprägungen, woran sie anknüpft. Für die vorliegende Untersuchung ist diese Unterscheidung erforderlich, weil im Voraus nicht bestimmt werden konnte, welche Merkmale in den geschilderten Praxissituationen relevant sein würden. Ein Überblick über verbreitete Ausprägungen bildet daher die Grundlage dafür, die Schilderungen der Befragten im Ergebnis- und Diskussionsteil einordnen zu können, ohne die Wahrnehmung auf einzelne erwartete Merkmale einzuengen. Nachfolgend werden sieben Ausprägungen dargestellt. Dies dient als groben Überblick, erhebt jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Rassismus und Rassendiskriminierung

Trotz umfangreicher Forschung gibt es bis heute keine allgemein anerkannte Definition von *Rassismus*. Verschiedene Merkmale sind typisch für rassistische Ideologien (EKR, 2024). Bei Rassismus werden reale oder fiktive Unterschiede zwischen der diskriminierenden und der betroffenen Gruppierung konstruiert sowie betont. Darüber hinaus erfolgt eine Bewertung dieser Differenzen zugunsten der diskriminierenden und zulasten der betroffenen Seite. Dabei wird eine Verallgemeinerung vorgenommen, die dazu dient, Privilegien oder aggressives Verhalten gegenüber der betroffenen Gruppierung zu legitimieren (EKR, 2024). Diese Begriffsbestimmung bezieht sich vor allem auf den klassischen, biologistisch begründeten Rassismus. Zudem hat sich ein erweitertes Verständnis etabliert, welches auch kulturelle, psychologische, soziale oder metaphysische Begründungsmuster einschliesst (EKR, 2024).

Zwischen Rassismus als Ideologie oder Denkweise und der Rassendiskriminierung muss unterschieden werden. Rassismus beschreibt eine geistige Haltung, während sich Rassendiskriminierung auf konkretes Handeln, an einer Einzelperson oder an Gruppen aufgrund zugeschriebener Minderwertigkeit bezieht. Normalerweise äussert sich rassistisches Denken zunächst in verbaler Abwertung, die anschliessend diskriminierende Handlungen nach sich ziehen kann (EKR, 2024).

Sexismus

Ganz generell beschreibt *Sexismus* die Diskriminierung eines Menschen aufgrund des Geschlechts (Bündnis «Gemeinsam gegen Sexismus», 2026). Darunter zu verstehen ist das Bewerten, Benachteiligen oder auch das Bevorzugen von gewissen Menschen. Besonders oft betroffen davon sind weibliche Personen und Personen, die sich nicht einem Geschlecht der zweigeschlechtlichen Vorstellung zuordnen lassen. Es können jedoch Personen aller Geschlechter von Sexismus betroffen sein. Die Ursprünge davon finden sich in Zuschreibungen, Rollenbildern oder Annahmen zu den Geschlechtern wie etwa «Männer sind stark». Sexismus ist teils sehr deutlich und teils kaum erkennbar. Eine durchgeführte Studie zu Sexismus im Alltag zeigte jedoch, dass Sexismus etwas Alltägliches ist, was eine Vielzahl der Menschen betrifft (Bündnis «Gemeinsam gegen Sexismus», 2026).

Homofeindlichkeit und Transphobie

Ablehnungshaltungen gegenüber Homosexualität lassen sich nach Möller (2023) als Orientierungen im Kontext der hegemonialen Geschlechterordnung, die sich gegen Abweichungen von heteronormativen Geltungsansprüchen richten, begreifen (S. 452). Diese werden durch die in der Peergroup vorherrschenden Normalitätsvorstellungen gestützt. Dadurch kann der Kontakt mit Homosexualität als Bedrohung der eigenen sexuellen Selbstbestimmung wahrgenommen werden. Die Handlungen, die daraus entstehen, reichen von persönlicher Distanzierung über verbale Diskriminierung bis zu Gewaltanwendung. Zudem gibt es auch Forderungen nach rechtlicher und institutioneller Benachteiligung (Möller, 2023, S. 452–453).

Antisemitismus

Der Begriff *Antisemitismus* dient als Oberbegriff für jegliche Form antijüdischer Haltungen und Einstellungen (Fachstelle für Rassismusbekämpfung [FRB], o. J.). Damit ist eine ablehnende Haltung gegenüber Personen, die sich als jüdisch identifizieren oder als jüdisch wahrgenommen werden, gemeint (FRB, o. J.).

Antisemitismus basiert auf einem ausschliessenden Weltbild, das sich in Verschwörungsnarrativen äussert und auf historisch gewachsenen Bildern sowie negativen Stereotypen basiert. Jüdische Menschen werden als ein Kollektiv wahrgenommen, das im Verborgenen agiert, um der Menschheit zu schädigen und diese zu beherrschen. In der jeweiligen Gesellschaft gelten sie als wesensfremd und zerstörerisch (FRB, o. J.).

Antimuslimischer Rassismus

Unter *antimuslimischem Rassismus*, welcher auch als *Muslimfeindlichkeit* bezeichnet wird, wird eine ablehnende Haltung gegenüber Muslim:innen verstanden (EKR, 2025). Diese basiert auf einem Konstrukt von Fremdheit. Die Personen werden aufgrund der zugeschriebenen kulturellen, religiösen oder herkunftsbezogenen Merkmale als nicht zugehörig wahrgenommen. Häufige Zuschreibungen sind Fanatismus, Aggressivität, Frauenunterdrückung und Missachtungen von Menschenrechten. Diese stereotypischen

Bilder dienen dazu, Diskriminierung in verschiedenen Bereichen wie dem Bildungswesen, dem Arbeits- und Wohnmarkt, dem Gesundheitswesen, bei der Einbürgerung oder im Umgang mit der Polizei und der Rechtsprechung zu legitimieren (EKR, 2025).

Vom antimuslimischen Rassismus ist Islamophobie beziehungsweise Islamfeindlichkeit abzugrenzen. Muslimfeindlichkeit richtet sich auf die Ablehnung von Personen, hingegen bezieht sich Islamophobie primär auf die Religion selbst (EKR, 2025). Der Islam wird dabei pauschal als gewalttätig, frauenfeindlich und bedrohlich wahrgenommen. In der Praxis werden die beiden Definitionen häufig nicht unterschieden, sodass Islamophobie oft auch auf die Personen gerichtete Diskriminierung miteinschliesst (EKR, 2025).

Ableismus

Ableismus beschreibt ein System aus Praktiken, institutionellen Strukturen, Überzeugungen und Wertvorstellungen (Schöne, 2022, S.8-9). Der Kern des Systems ist die Bewertung von Menschen anhand ihrer Leistungsfähigkeit, wobei der Massstab dafür von der «nichtbehinderten» Gesellschaft gesetzt wird. Gewisse Fähigkeiten werden als notwendig bestimmt. Wer diese Anforderungen nicht erfüllt, wird als «behindert» klassifiziert. Im Gegensatz dazu profitieren Menschen ohne Behinderungen in diesem System von strukturellen und gesellschaftlichen Privilegien. Dies führt dazu, dass Menschen mit Behinderungen marginalisiert und zu den unsichtbaren «Anderen» gemacht werden (Schöne, 2022, S.8-9).

Ein wichtiges Merkmal des Ableismus ist die Deutungsmacht von Menschen ohne Behinderungen über das Leben und die Eigenschaften von Menschen mit Behinderungen. Die Zuschreibungen daraus, positiv oder negativ, basieren auf Stereotypen. Dabei muss diskriminierendes Verhalten gegenüber Menschen mit Behinderungen nicht zwingend in Form von körperlicher Gewalt oder offener Aggression auftreten. Es kann sich ebenso in subtilen alltäglichen Handlungen wie in institutionellen Abläufen zeigen. Im deutschsprachigen Raum wird Ableismus oft mit dem Begriff «Behindertenfeindlichkeit» gleichgesetzt, was jedoch zu kurz greift. Ableismus geht weit über feindselige Handlungen hinaus, weil er sich auf gesamtgesellschaftliche Denk- und Verhaltensmuster bezieht (Schöne, 2022, S.8-9).

Trotz des Versuchs, Ableismus zu definieren, wird festgehalten, dass keine allgemein anerkannte Definition, die den Umfang von Ableismus abschliessend festlegt, existiert. Dies gilt weder in der Wissenschaft noch unter Behindertenrechtsaktivist:innen (Schöne, 2022, S.8-9).

Ageism (Altersdiskriminierung)

Der Begriff *Ageism*, auch *Altersdiskriminierung* genannt, beschreibt Vorurteile und diskriminierende Haltungen gegenüber Menschen aufgrund ihres Alters (Maggiori, 2020). Jüngere Personen können davon betroffen sein, vorwiegend bezieht sich der Begriff jedoch auf die Benachteiligung von älteren Menschen. Ageism definiert sich daher als Sammlung von Stereotypen und diskriminierenden Haltungen gegenüber Personen aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters (Maggiori, 2020).

Altersdiskriminierung zeigt sich auf verschiedenen Ebenen. Sie kann auf der Ebene des Individuums genauso wie auf institutioneller, gesellschaftlicher und kultureller Ebene stattfinden. Dabei kann die Diskriminierung bewusst oder unbewusst erfolgen. Sie kann sich explizit, wie durch Benachteiligung oder Verweigerung von Leistungen zeigen. Genauso kann die Diskriminierung implizit vonstattengehen, indem eine herablassende Behandlung oder das Übergehen von Betroffenen stattfindet (Maggiori, 2020).

2.4 Grundlagen zu Vorurteilen und Stereotypen

Im vorangehenden Teil der Arbeit wurde bereits mehrmals der Begriff *Stereotyp* verwendet. Folglich wird nun ein Blick auf diesen sowie auf den Begriff *Vorurteil* geworfen und die Grundlagen dazu erläutert. Zudem wird deutlich gemacht, weshalb diese Begrifflichkeiten in Bezug auf Diskriminierung relevant sind.

In der sozialpsychologischen Forschung zählt die Entstehung von Vorurteilen und Stereotypen zu den wesentlichen Voraussetzungen für diskriminierendes Verhalten (Degner et al., 2009, S. 75). Diese Strukturen entstehen durch soziale Kategorisierungsprozesse, in denen Personen anhand sichtbarer Merkmale bestimmten sozialen Gruppen zugeordnet werden. Dabei handelt es sich nicht um eine neutrale Einteilung, sondern um einen Prozess, bei dem

Unterschiede zwischen Gruppen betont und individuelle Faktoren ausgeblendet werden (Degner et al., 2009, S. 76, 80).

Stereotype sind dabei als Repräsentation von sozialen Gruppen zu verstehen, die Erwartungen, Eigenschaften oder Bewertungen enthalten. *Vorurteile* geben den emotionalen Anteil dieser Repräsentation wieder und sind meistens negativ behaftet (Degner et al., 2009, S. 76). Beides entsteht und verfestigt sich über Sozialisationsprozesse wie familiäre Einflüsse, Darstellungen in den Medien oder gesellschaftliche Diskurse. Persönliche Erfahrungen können ebenfalls zur Bildung von Stereotypen beitragen. Diese sind oft kognitiv verzerrt, was eine objektive Wahrnehmung erschwert. Ein Beispiel dafür ist die Korrespondenzverzerrung. Dabei wird das Verhalten einer Person fälschlicherweise auf Persönlichkeitsmerkmale zurückgeführt und zu wenig darauf geachtet, welche Rolle die konkrete Situation spielt (Degner et al., 2009, S. 77). Die Zuordnung von negativen oder positiven Merkmalen ist zusätzlich stark von der eigenen Gruppenzugehörigkeit beeinflusst. Eigengruppen werden positiver bewertet, Fremdgruppen dagegen kritischer. So entstehen scheinbare Zusammenhänge zwischen bestimmten Gruppen und Eigenschaften, die in Wirklichkeit gar nicht existieren, im Denken aber präsent sind (Degner et al., 2009, S. 78). Diskriminierung entsteht damit häufig nicht aufgrund bewusster Abneigung, sondern wegen verankerten kognitiven Mustern, die bestimmte soziale Gruppen systematisch benachteiligen (Degner et al., 2009, S. 80, 90).

Um diese Grundlagen nun mit Theorien in Verbindung zu bringen, geht es im Weiteren um die Verbindung von Machtverhältnissen, im Anschluss daran jene der Intersektionalität und schliesslich um jene des Tripelmandats mit Diskriminierung. Dieser Teil bildet die Grundlage für das anschliessende Kapitel zur Forschung dieser Arbeit.

2.5 Machtverhältnisse und Diskriminierung

In diesem Kapitel wird dargestellt, inwiefern Machtverhältnisse und Diskriminierung in Verbindung zueinanderstehen. Zuerst wird die Entstehung von Macht beleuchtet. Danach wird der Unterschied zwischen instruktiver und destruktiver Macht hervorgehoben. Schlussendlich wird das Thema mit der Diskriminierung verknüpft.

Entstehung von Macht

Um Machtverhältnisse in professionellen Beziehungen beleuchten zu können, muss zuerst geklärt werden, was unter Macht verstanden wird und wie es zu dieser kommt. Macht wird in der Literatur unterschiedlich beschrieben. Foucault (2017) nimmt an, dass sich Macht überall dort befindet, wo sich Menschen bewegen (S. 96). Weber (2009) erweitert diese Perspektive, indem er Macht als die Chance beschreibt, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen, gleichviel worauf diese Chance beruht (S. 28).

Während Weber (2009) Macht zunächst wertneutral beschreibt, hebt Misamer (2023) hervor, dass Macht sowohl konstruktiv eingesetzt als auch durchaus missbraucht werden kann (S. 5). Wer sie richtig einsetzt und sich mit dem Umgang ihrer beschäftigt, wird eine konstruktive Machtanwendung fördern (Misamer, 2023, S. 5). Diese Überlegungen lassen sich auf die Soziale Arbeit übertragen. Professionelle Beziehungen zwischen Sozialarbeitenden und Klient:innen sind grundsätzlich von unterschiedlichen Handlungsmöglichkeiten und Verantwortlichkeiten geprägt. Dadurch besteht das Risiko asymmetrischer Machtverhältnisse (Misamer, 2023, S. 109). Dies zeigt sich durch verschiedene Machtmittel in der Sozialen Arbeit wie etwa die Expertise, die Entscheidungsmacht oder die Ressourcenmacht auf der Seite der Fachpersonen. Diese asymmetrische Verteilung von Macht bedeutet jedoch nicht, dass Macht lediglich auf Seiten der Fachpersonen liegt (Bohlen, 2017, S. 256-262).

Die bisherigen Definitionen beschreiben Macht vor allem als Möglichkeit, Einfluss auszuüben. Von Ameln und Heintel (2016) ergänzen diese Perspektive, indem sie Macht nicht als Besitz einer Person, sondern als Ergebnis sozialer Beziehungen verstehen (S. 12-13). Macht ist daher das Ergebnis eines Aushandlungsprozesses. Sie entsteht erst dadurch, dass andere Personen die Machtposition anerkennen oder sich dieser unterordnen. Hierbei spielen institutionelle Rahmenbedingungen genauso eine Rolle wie gesellschaftliche Erwartungen und Handlungsmöglichkeiten der Beteiligten. Dadurch wird klar, dass Macht nicht ausschliesslich eine Eigenschaft der machtausübenden Person ist. Machtverhältnisse werden stabilisiert, wenn Personen Machtansprüche akzeptieren und im Anschluss entsprechende Rollen einnehmen. Im Kontext der Sozialen Arbeit können Klient:innen aufgrund der Abhängigkeit von Leistungen, Informationen und Entscheidungen der Fachpersonen nur eingeschränkt auf diese Machtverhältnisse einwirken. Dadurch lässt sich die Gefahr vermuten, dass bestehende Ungleichheiten verstärkt und reproduziert werden (Von Ameln & Heintel, 2016, S. 12-13).

Die bisherigen Ausführungen verdeutlichen, wie Macht entsteht und weshalb sie professionelle Beziehungen prägen. Für die Soziale Arbeit ist jedoch ebenso relevant, wie Macht ausgeübt wird. Deshalb wird nachfolgend zwischen instruktiver und destruktiver Macht unterschieden.

Instruktive & destruktive Macht

Um eine gewisse Unterscheidung vorzunehmen, wird nach Kraus (2021, S. 102) in *instruktive und destruktive Macht* unterteilt. Die instruktive Macht hat zum Ziel, auf das Verhalten oder Denken einer anderen Person Einfluss zu nehmen. Dies kann allerdings nur funktionieren, wenn das Gegenüber kooperationsbereit ist. Wie sich instruktive Macht in der Praxis der Sozialen Arbeit zeigen kann, verdeutlicht folgendes Beispiel. Es könnte sich um Eltern handeln, welche sich trotz Widerwillen Sozialarbeitenden unterwerfen resp. mitarbeiten, aus Angst, dass die sonstigen Konsequenzen für sie oder ihre Kinder schlimmer wären als die Zusammenarbeit. In diesem Beispiel stellt das Mehrwissen in dieser Situation ein Mittel der Machtausübung dar. Jedoch lässt sich resultieren, dass die Entscheidungsmacht in Bezug auf das Verhalten bei der Klientel liegt. Es handelt sich daher um einen Machtgebrauch im Hilfebereich (Kraus, 2021, S. 102).

Während instruktive Macht auf die Mitwirkung des Gegenübers angewiesen ist, beschreibt Kraus (2021) mit der destruktiven Macht eine Form der Machtausübung, bei der diese Zustimmung nicht erforderlich ist (S. 102). Sie schränkt dem Gegenüber gewisse Möglichkeiten ein, weshalb sie nicht auf eine Zustimmung angewiesen ist. Durch die Machtausübung wird ein Verhalten direkt verhindert. Um dies im Kontext der Sozialen Arbeit zu verorten, können Zwangsmassnahmen genannt werden. Betroffene können bei Handlungen solcher Art von Fachpersonen gegenüber ihnen weder mitentscheiden noch etwas daran ändern. Zudem müssen resp. können sie keine Zustimmung geben. Es kann daher gesagt werden, dass sich die Fachperson hierbei im Kontrollbereich befindet. Die Entscheidungsmacht liegt in dem Fall im Gegensatz zur instruktiven Macht bei den Fachpersonen (Kraus, 2021, S. 102, 108, 112).

Macht und Diskriminierung

Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, wie Macht in professionellen Beziehungen entsteht und auf unterschiedliche Weise ausgeübt werden kann. Für die Fragestellung dieser Arbeit ist jedoch insbesondere von Bedeutung, wie solche Machtverhältnisse mit Diskriminierungsprozessen zusammenhängen. Im Folgenden wird deshalb aufgezeigt, weshalb Macht als zentrale Voraussetzung für die Entstehung und Aufrechterhaltung von Diskriminierung verstanden werden kann.

Von Ameln und Heintel (2016) heben hervor, dass Macht nicht nur auf der Ebene individueller Beziehungen beruht, sondern in gesellschaftlichen Strukturen verankert ist (S. 3-4). Bestimmte Personengruppe verfügen aufgrund von Bildung, sozialem Kapital oder gesellschaftlicher Anerkennung über mehr Einflussmöglichkeiten als andere. Gewisse können ihre Interessen eher durchsetzen, während andere Gruppen häufiger von Einschränkungen und Benachteiligungen betroffen sind. Machtchancen in einer Gesellschaft sind also ungleich verteilt, was zur Benachteiligung einzelner Gruppen führen kann. Sie bilden damit eine wichtige Grundlage für Diskriminierungsprozesse. Diskriminierung kann darum als Ausdruck gesellschaftlicher Machtverhältnisse verstanden werden, in denen einzelne Menschen aufgrund von zugeschriebenen Merkmalen systematisch benachteiligt werden (Von Ameln & Heintel, 2016, S. 3-4).

Wenn Diskriminierung eng mit gesellschaftlichen und professionellen Machtverhältnissen verknüpft ist, stellt sich die Frage, welche Konsequenzen sich daraus für das professionelle Handeln ergeben. Da Macht in professionellen Beziehungen nie vollständig aufgehoben werden kann, ist ein reflektierter Umgang mit ihr wichtig. Von Ameln und Heintel (2016) betonen, dass Macht in modernen Gesellschaften nicht in erster Linie auf Gewalt oder Zwang basiert (S. 3). Vielmehr wird sie durch Regeln, Verfahren und Institutionen legitimiert. Für Fachpersonen der Sozialen Arbeit lässt sich daraus ableiten, dass sie dafür verantwortlich sind, die eigene Machtposition ständig zu reflektieren und auch deren Auswirkungen auf das Klientel kritisch zu hinterfragen. Eine unreflektierte Machtausübung kann bestehende Benachteiligungen verstärken und diskriminierende Strukturen reproduzieren (Von Ameln & Heintel, 2016, S. 3).

2.6 Intersektionalität

Das Konzept der Intersektionalität ist ein Analysekonzept, welches die Wechselwirkungen und Überschneidungen von verschiedenen Kategorien und Ebenen sozialer Ungleichheit wie auch den Zusammenhang derer zu Macht- und Herrschaftsverhältnissen untersucht (Bronner & Paulus, 2021, S. 15). Als Kategorien werden sozial bedeutsame Merkmale, nach denen Individuen oder Gruppen klassifiziert werden und aus denen soziale Ungleichheit entsteht, bezeichnet. Die Ebenen beschreiben, wo und wie diese Kategorien in der Gesellschaft wirken. Durch die Verbindung der Kategorien und Ebenen wird das Verhältnis von gesellschaftlichen Strukturen und individuellem Handeln als wechselseitiges Zusammenspiel sichtbar (Bronner & Paulus, 2021, S. 15). Um die Funktionsweise intersektionaler Ungleichheiten zu verstehen, müssen zunächst die zentralen Kategorien sozialer Ungleichheit betrachtet werden. Erst auf dieser Grundlage lässt sich anschliessend erläutern, wie diese Kategorien auf unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen zusammenwirken und Diskriminierungsprozesse beeinflussen.

Kategorien sozialer Ungleichheit

Kategorien sind sozial bedeutsame Merkmale, anhand derer Individuen oder Gruppen eingeordnet werden. Darüber hinaus tragen sie zur Entstehung sozialer Ungleichheiten bei (Bronner & Paulus, 2021, S. 15). Nach Winker und Degele (2009) werden diese vier Hauptkategorien unterschieden: Klasse, «Rasse», Geschlecht und Körper (zit. in Bronner & Paulus, 2021, S. 19). Die im Intersektionalitätsansatz beschriebenen Kategorien bilden zentrale gesellschaftliche Ordnungsprinzipien. Sie unterscheiden sich zwar hinsichtlich ihres Inhalts, tragen jedoch alle dazu bei, soziale Ungleichheiten hervorzubringen und zu stabilisieren. Im Folgenden werden die vier Hauptkategorien näher erläutert.

Die Kategorie *Klasse* wird einerseits durch das Einkommen eines Individuums, andererseits durch die Verfügung der verschiedenen Ressourcen dessen definiert. Damit sind ökonomische (Vermögen und Geld), kulturelle (Bildung und Beruf) und soziale Ressourcen (Netzwerken) einer Person gemeint. Diese sind eng miteinander verbunden, da zum Beispiel die soziale Herkunft die Bildungschancen stark beeinflusst (Winker & Degele, 2015, S. 42–43). Neben ökonomischen, kulturellen und sozialen Ressourcen spielt auch das Geschlecht eine zentrale Rolle bei der Entstehung gesellschaftlicher Ungleichheiten.

Die Kategorie *Geschlecht* wird als ein sozialstrukturelles Phänomen verstanden, welches durch soziale Praktiken und Institutionen produziert wird. Sie dient als Ordnungssystem, das Menschen in zwei verschiedene Gruppen – Mann und Frau – einteilt. Diese Zuordnung ist nicht biologisch abhängig, sondern basiert auf gesellschaftlichen Zuschreibungen. Wichtig ist, dass das Geschlecht nicht allein betrachtet wird, da die sexuelle Orientierung eng damit verbunden ist. Das Wort *Geschlecht* bezeichnet damit die binäre Frau-Mann Unterscheidung und das damit eingehende Verständnis der Heterosexualität als Norm im Geschlechterverhältnis. Dadurch sind im Geschlechtersystem nur zwei Geschlechter akzeptiert (Winker & Degele, 2015, S. 44–45). Intersektionale Ungleichheiten entstehen jedoch nicht ausschliesslich durch Geschlechterverhältnisse. Ebenso bedeutsam sind gesellschaftliche Zuschreibungen aufgrund rassifizierender Kategorien.

Der Begriff «*Rasse*» wird im intersektionalen Ansatz nicht als biologische Kategorie verstanden. Sie ist eine gesellschaftliche Konstruktion, die der sozialen Klassifizierung dient. Winker und Degele (2015) benutzen diesen Begriff als ein Analysewerkzeug in der Forschung für rassistische Diskriminierung. Da die Begriffe Ethnie oder kulturelle Identität rassistische Diskriminierung verschleiern oder bagatellisieren können (S. 47-48). «Rassen» werden durch äusserliche, konkrete oder angeblich körperliche Unterschiede konstruiert. Wer nicht zur jeweiligen Mehrheitsgesellschaft gehört, sei es durch Ethnie, Religion oder andere sichtbare Merkmale, wird «rassifiziert» und als «anders» bestimmt (Winker & Degele, 2015, S. 47–48). Neben gesellschaftlichen Zuschreibungen aufgrund rassifizierender Merkmale wird auch der Körper selbst zum Gegenstand sozialer Bewertung und Ungleichheit.

Die Kategorie *Körper* wird nicht als reine biologische Gegebenheit betrachtet, sondern als ein gesellschaftliches, kulturelles und individuelles Projekt verstanden. Der Körper ist ein zentraler Ort, an dem soziale Ungleichheit produziert wird und Lebenschancen reguliert werden. Er funktioniert als Informationsträger sozialer Strukturen und speichert die Geschichte individueller und kollektiver Erfahrungen (Bronner & Paulus, 2021, S. 30–31). In der aktuellen Gesellschaft ist der Körper einer starken Norm ausgesetzt, welche sich an der «Soll-Form» orientiert (Bronner & Paulus, 2021, S. 62). Diese wird vor allem von Merkmalen wie Leistungsfähigkeit, Gesundheit, Jugend und Schönheitsideale definiert (Bronner & Paulus, 2021, S. 63–64).

Die einzelnen Kategorien wirken nicht isoliert voneinander und entfalten ihre Bedeutung auch nicht losgelöst vom gesellschaftlichen Kontext. Vielmehr überschneiden sie sich und beeinflussen sich so gegenseitig. Um zu verstehen, wie soziale Ungleichheiten hervorgebracht und aufrechterhalten werden, wird als nächstes der Mehrebenenansatz vorgestellt.

Mehrebenenansatz

Den Ausgangspunkt des Mehrebenenansatzes bildet *die Strukturebene*. Sie befasst sich mit den wirtschaftlichen und politisch-institutionellen Voraussetzungen, die Lohn- und Reproduktionsarbeit regeln. Dadurch werden die Rahmenbedingungen für soziale Verhältnisse und wirtschaftliches Handeln geregelt (Bronner & Paulus, 2021, S. 42). Kapital und Arbeit stellen einen Gegensatz dar. Kapitalbesitzende bezeichnet Personen in Besitz der Produktionsmittel. Arbeitnehmende besitzen als Produktionsmittel lediglich die eigene Arbeitskraft. Ein Teil ihrer geleisteten Arbeit bleibt bei den Eigentümer:innen des Unternehmens, da der Wert ihrer tatsächlich erwirtschafteten Arbeit höher ist als ihr eigentlicher Lohn. Dadurch wird ein gewisser Gewinn erzeugt, den die Arbeitgebenden für sich behalten und somit die Arbeitskraft ausbeutet. Durch politisch-institutionelle Regulationen soll dieser Widerspruch verkleinert werden, zum Beispiel durch Mindestlöhne. Diese Regeln sollen verhindern, dass Arbeitnehmende vollständig ausgeliefert sind (Bronner & Paulus, 2021, S. 41).

Die Strukturebene verdeutlicht somit, unter welchen wirtschaftlichen und politisch-institutionellen Bedingungen soziale Ungleichheiten entstehen und aufrechterhalten werden. Strukturelle Ungleichheiten allein erklären jedoch noch nicht, weshalb diese gesellschaftlich akzeptiert werden. Um diese Frage zu beantworten, richtet der Mehrebenenansatz den Blick auf die Symbolebene.

Die *Symbolebene* beschäftigt sich mit den gesellschaftlichen Vorstellungen und Deutungsmustern, welche bestehende soziale Verhältnisse legitimieren. Gerade weil viele Menschen von gesellschaftlichen Ungleichheiten betroffen sind, stellt sich die Frage, weshalb diese dennoch häufig als selbstverständlich oder gerecht wahrgenommen werden. Für viele Arbeitnehmende hat das kapitalistische Prinzip wenig Nutzen und ist mit Unsicherheit verbunden. Damit dieses System dennoch gesellschaftlich akzeptiert wird, bedarf es ideologischer Rechtfertigungen. Dabei handelt es sich um Erklärungen, weshalb diese

Unterschiede gerecht seien (Winker & Degele, 2015, S. 26). Damit dies gelingen kann, werden Normen, Werte und kulturelle Stereotype hergestellt, mit dem Ziel, die bestehenden Ungleichheiten als gerecht und normal erscheinen zu lassen. Diese Vorstellungen beeinflussen, wie andere Menschen beurteilt werden und wie soziale Ungleichheiten erklärt werden (Bronner & Paulus, 2021, S.42). Das Leistungsprinzip, welches Erfolg oder Armut als Resultat individueller Arbeit aufzeigt, hat dabei eine wichtige Bedeutung. Wenn Menschen glauben, dass jede Person für ihren Erfolg oder Misserfolg verantwortlich ist, erscheinen soziale Ungleichheiten als selbst verschuldet. Dadurch werden gesellschaftliche Ursachen von Ungleichheit weniger betrachtet. Dies kann dazu führen, dass soziale Unterstützung für «Leistungsunwillige» angefochten wird. Dies geschieht aus dem Grund, dass argumentiert wird, wenn Armut oder Arbeitslosigkeit ein persönliches Versagen darstellt, keine staatliche Unterstützung nötig ist (Bronner & Paulus, 2021, S. 43). Während die Symbolebene erklärt, wie gesellschaftliche Ungleichheiten legitimiert und bewertet werden, stellt sich anschliessend die Frage, welche Bedeutung diese gesellschaftlichen Vorstellungen für einzelne Menschen haben. Diese Perspektive nimmt die Subjektebene ein.

Die dritte Ebene wird *Subjektebene* genannt. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, wie gesellschaftliche Strukturen, Normen und Werte von Individuen aufgenommen, verarbeitet und in das eigene Selbstverständnis integriert werden (Bronner & Paulus, 2021, S. 30). Diese Ebene zeigt also auf, wie Menschen ihre Identität innerhalb dieser Strukturen und Normen erschaffen (Bronner & Paulus, 2021, S. 15). Gesellschaftliche Vorstellungen und Erfahrungen beeinflussen das Selbstbild einer Person, wie sie sich sieht und handelt. Menschen werden durch soziale Begriffe wie beispielsweise, «Mann», «Frau», «Ausländer:in» oder «Inländer:in» adressiert. Dabei handelt es sich nicht nur um neutrale Beschreibungen, sondern um gesellschaftliche Erwartungen, die damit verbunden sind. Diese Adressierungen sind Aufforderungen an das Individuum, die Bedeutung entweder anzunehmen, abzulehnen oder sich neu zu interpretieren. Daraus lässt sich ableiten, dass die Identität einer Person im Zusammenspiel zwischen gesellschaftlichen Erwartungen und der eigenen Auseinandersetzung damit entsteht (Bronner & Paulus, 2021, S. 30, 34).

Es lässt sich festhalten, dass die drei Ebenen analytisch voneinander zu unterscheiden sind, in der gesellschaftlichen Realität jedoch untrennbar zusammenwirken. Die Strukturebene beschreibt die gesellschaftlichen Bedingungen, die Symbolebene die gesellschaftlichen Bedeutungen und Bewertungen und die Subjektebene, wie einzelne Menschen diese

Bedingungen und Bedeutungen erleben, verarbeiten und in ihre Identitätsentwicklung einbeziehen. Der Mehrebenenansatz macht deutlich, auf welchen Ebenen soziale Ungleichheiten entstehen und reproduziert werden. Er erklärt vor allem die unterschiedlichen Ebenen sozialer Ungleichheit, weniger aber wie verschiedene soziale Kategorien gleichzeitig zusammenwirken, sich beeinflussen und Diskriminierungserfahrungen prägen. An diesem Punkt setzt das Konzept der Intersektionalität nach Kimberlé Crenshaw an, das im folgenden Abschnitt vorgestellt wird.

Intersektionalität nach Kimberlé Crenshaw

Die Juristin Kimberlé Crenshaw führte den Begriff *Intersection* 1989 ein. Damit wollte sie aufzeigen, dass sexistische und rassistische Diskriminierung in Bezug auf schwarze Frauen nicht voneinander zu trennen, sondern komplex miteinander verbunden sind (Bronner & Paulus, 2021, S. 78). Ihre Erfahrungen in der US-Amerikanischen Justiz zeigten, dass Diskriminierung jeweils getrennt betrachtet und somit nur in einer Kategorie verhandelt wurde. Entweder wurde nur die Kategorie *Geschlecht* oder nur die Kategorie «*Rasse*» betrachtet, anstatt die Kombination, welche eine spezifische Form der Diskriminierung darstellen würde, zu erfassen (Bronner & Paulus, 2021, S. 79). Dadurch werden Diskriminierungen, die nicht nur auf eine einzelne Ursache zurückzuführen sind, unsichtbar. Als Beispiel hierfür kann die Benachteiligung schwarzer Frauen genannt werden. Wenn Geschlecht und Hautfarbe getrennt betrachtet werden, verschwindet die eigentliche Benachteiligung. Diese eindimensionale Ansicht von Diskriminierung verzerrt die gemachten Erfahrungen (Crenshaw, 2013, S. 36).

Um diese komplexen Zusammenhänge anschaulich zu erklären. Entwickelte Crenshaw (2013) die Metapher der Strassenkreuzung. Sie verdeutlicht, dass verschiedene soziale Kategorien nicht unabhängig voneinander wirken, sondern sich überschneiden und gegenseitig beeinflussen (Bronner & Paulus, 2021, S.80). Eine Person kann gleichzeitig von mehreren gesellschaftlichen Ungleichheiten betroffen sein. Diskriminierung entsteht in diesem Fall an der «Kreuzung» verschiedener Kategorien. Die Metapher macht deutlich, dass sich Diskriminierungserfahrungen nicht auf eine einzelne Ursache zurückführen lassen. Gleichzeitig warnt Crenshaw (2013) davor, diese Erfahrungen lediglich miteinander zu summieren. Daraus würden zwei getrennte Erfahrungen zusammengezählt werden und eine doppelte Diskriminierung entstehen. Crenshaw (2013) betont, dass sich die Kategorien gegenseitig

beeinflussen und daraus eine eigene Form der Diskriminierung entsteht, wobei von einer Wechselwirkung oder einer Verschränkung gesprochen werden kann. Diskriminierungserfahrungen sind komplizierter, als dass sie durch einen «Kategoriefilter» interpretiert werden könnten. Die Metapher der Strassenkreuzung zeigt die Verschränkung von Diskriminierungserfahrungen klar auf (Bronner & Paulus, 2021, S. 80).

Crenshaws Ansatz beschränkt sich jedoch nicht auf die Analyse der Diskriminierung schwarzer Frauen. Die theoretischen Überlegungen wurden weiterentwickelt. Heute bilden sie einen zentralen Bezugsrahmen zur Analyse sozialer Ungleichheiten und ihrer Verschränkungen. Ausgehend von Crenshaws Überlegungen wird Intersektionalität heute als theoretischer Bezugsrahmen verstanden, um das Zusammenwirken verschiedener sozialer Kategorien und die daraus entstehenden Macht- und Ungleichheitsverhältnisse zu analysieren (Bronner & Paulus, 2021, S. 78-81). Diese theoretische Weiterentwicklung macht das Konzept für die Soziale Arbeit relevant. Es ermöglicht, Diskriminierung und soziale Ungleichheit zu analysieren und die eigene professionelle Praxis zu reflektieren. Wie sich diese Überlegungen auf professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit übertragen lassen, wird im folgenden Abschnitt erläutert.

2.7 Intersektionalität und professionelles Dilemma

Das Konzept der Intersektionalität soll dazu beitragen, dass die Soziale Arbeit Diskriminierung erkennt, versteht und soziale Ungleichheiten analysiert werden können. Aus dem ergibt sich die Möglichkeit, in der Praxis und der Forschung den Prozessen, welche zu Diskriminierung führen, entgegenzuwirken (Bronner & Paulus, 2021, S.105). Die Anwendung des intersektionalen Ansatzes ist für die Soziale Arbeit jedoch mit besonderen Herausforderungen verbunden. Gerade weil sie soziale Ungleichheiten bearbeiten möchte, ist sie darauf angewiesen, Menschen bestimmten Gruppen zuzuordnen. Dadurch entsteht ein Spannungsfeld zwischen notwendiger Kategorisierung und dem Risiko, bestehende Diskriminierungen unbeabsichtigt zu reproduzieren.

Eine Herausforderung für die Soziale Arbeit ist, dass soziale Ungleichheit zuerst als solche bezeichnet werden muss, um anschliessend bearbeitet werden zu können. Durch diese Benennung und Kategorisierung von Ziel- und Anspruchsgruppen (z.B. «Süchtige», «Flüchtlinge») entsteht die Gefahr, dass Diskriminierung reproduziert wird. Die Soziale Arbeit

arbeitet mit sozialen Kategorien, um zu definieren, welche Person aus welchen Gründen Zugang und Anspruch auf Angebote hat. Obwohl von der Sozialen Arbeit häufig Kritik an den gesellschaftlichen Verhältnissen sowie der Struktur ausgesprochen und eine Veränderung erstrebt wird, kann sie sich dem nicht entziehen. Das Spannungsfeld zeigt, dass sie selbst Teil dieser Strukturen ist. Sie muss innerhalb dieser gesellschaftlichen Verhältnisse agieren. Für die Soziale Arbeit bedeutet das, dass die Rahmenbedingungen und Handlungsfelder durch die Macht-, Ungleichheits- und Herrschaftsverhältnisse bestimmt werden. Die Soziale Arbeit ist selbst Teil dieser gesellschaftlichen Verhältnisse und bewegt sich damit immer im Spannungsfeld (Bronner & Paulus, 2021, S.105- 106). Einerseits soll sie soziale Ungleichheiten abbauen, andererseits kann sie durch ihre institutionellen Aufgaben bestehende Macht- und Herrschaftsverhältnisse unbeabsichtigt reproduzieren. Gerade weil die Soziale Arbeit in diese gesellschaftlichen Macht- und Herrschaftsverhältnisse eingebunden ist, reicht die Kenntnis intersektionaler Zusammenhänge allein nicht aus. Vielmehr erfordert professionelles Handeln eine kontinuierliche Reflexion der eigenen Praxis und ihrer möglichen diskriminierenden Wirkungen.

Die intersektionale Reflexion ist wichtig, damit die eigene Verwicklung der Sozialen Arbeit mit den Herrschaftsstrukturen reflektiert und kritisch hinterfragt wird. Ziel der Reflexion ist es, die Reproduktion sozialer Ungleichheiten kritisch zu hinterfragen und ihr möglichst entgegenzuwirken (Müller & Polat, 2022, S. 381). Wie eine solche Reflexion konkret gestaltet werden kann, beschreibt Judith Punz (2015) anhand drei Reflexionsebenen für Fachpersonen. Auf der *institutionellen Ebene* sollten die Aufträge reflektiert werden (S. 67). Die *Repräsentationsebene* dient dazu, das eigene Auftreten der Fachpersonen als Expert:in in der Öffentlichkeit zu reflektieren. Auf der *Mikroebene* sollte die Alltagskommunikation von Fachpersonen mit Klient:innen und die interne Kommunikation reflektiert werden (Punz, 2015, S. 67). Ziel dieser Reflexion ist es, alltägliche Normalitätsvorstellungen und professionelle Routinen kritisch zu hinterfragen. Dadurch können Prozesse des *Otherring* von Klient:innen wahrgenommen und reflektiert werden (Müller & Polat, 2022, S. 382). Das Konzept des Otherring beschreibt dabei den Mechanismus, bei dem eine Person sich selbst oder ihr soziales Ansehen hervorhebt, indem sie Menschen oder Gruppen mit anderen Merkmalen als «anders» oder «fremd» kategorisiert. Dies kann aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Herkunft, der sozialen Stellung in der Gesellschaft oder der

Religionszugehörigkeit der Fall sein. Dieser Prozess führt zu Ausgrenzung und Abwertung der Betroffenen (Stiftung gegen Rassismus und Antisemitismus, 2026).

Die intersektionale Reflexion verdeutlicht, dass Fachpersonen der Sozialen Arbeit ihre eigene Rolle kontinuierlich kritisch hinterfragen müssen (Müller & Polat, 2022, S. 382-383). Daraus ergibt sich die Frage, auf welcher professionellen Grundlage die Soziale Arbeit Diskriminierung entgegenwirken und gleichzeitig ihren institutionellen Auftrag erfüllen kann. Einen wichtigen Orientierungsrahmen hierfür bietet das Tripelmandat nach Staub-Bernasconi (2018), das im folgenden Abschnitt erläutert und anschliessend in Bezug auf Diskriminierung eingeordnet wird.

2.8 Diskriminierung und das Tripelmandat

Das Tripelmandat bildet einen zentralen professionellen Bezugsrahmen der Sozialen Arbeit. Laut Staub-Bernasconi (2018) beschreibt das Tripelmandat der Sozialen Arbeit das Spannungsfeld zwischen der Gesellschaft sowie dem Staat, der Klientel und der Profession (S. 111-113). Das Tripelmandat umfasst daher drei Mandate. Für die Fragestellung dieser Arbeit ist besonders das dritte Mandat von Bedeutung. Es begründet die professionelle Verantwortung, erkennt diskriminierende Strukturen und wirkt diesen entgegen. Die drei Mandate werden zunächst kurz erläutert, bevor dieser Zusammenhang vertieft wird.

Das erste Mandat basiert auf *Hilfe und Kontrolle*, womit das Handeln in der Gesellschaft und daher auch im Staat gemeint ist. Das zweite Mandat ist das *Klient:innenmandat*, welches sich mit Anliegen und Wünsche von Hilfesuchenden beschäftigt. Das dritte und somit abschliessende Mandat nennt sich das *Professionsmandat*, welches sich auf den Ethikkodex oder wissenschaftliche Begründungen stützt. Diese Mandate basieren auf wissenschaftlichem Wissen, der Berufsethik, Menschenrechten sowie der sozialen Gerechtigkeit. Die Aufgabe von Sozialarbeitenden liegt darin, im Gleichgewicht dieser drei Ansprüche zu handeln. Soziale Arbeit darf also nicht nur gesetzliche Vorgaben umsetzen, sondern muss Sichtweisen der Klient:innen ernst nehmen, deren Notlagen verstehen und Betroffene unterstützen. Die Aufgabe der Organisationen liegt darin, professionelles und ethisches Handeln zu ermöglichen. Das dritte Mandat – das professionelle – legitimiert Kritik, eine Anpassung oder ein Zurückweisen problematischer Aufträge. Diese müssen abgelehnt werden, wenn sie beispielsweise diskriminierend sind, Menschen schaden oder professionelle Standards

verletzen. Aufgrund der starken Bürokratisierung, den Dokumentationspflichten sowie der wenigen Zeit für die Beziehungsgestaltung und der Problemanalyse, besteht jedoch die Gefahr, Verfahren lediglich abzuarbeiten, anstatt professionelle Hilfe zu leisten. Das dritte Mandat erlaubt unter bestimmten Bedingungen selbstständiges Handeln. Sozialarbeitende können, auch wenn kein staatlicher Auftrag vorliegt oder keine Organisation einen Auftrag erteilt, aktiv werden. Dafür müssen sie sich an den sozialen Problemen orientieren und es muss möglichst eine Legitimation durch Betroffene vorhanden sein. Das Ziel dahinter soll stets sein, soziale Missstände sichtbar zu machen und gesellschaftliche Veränderungen anzustossen (Staub-Bernasconi, 2018, S. 111-113).

Die drei Mandate bilden somit den professionellen Orientierungsrahmen der Sozialen Arbeit. Gleichzeitig verfolgen sie nicht zwingend dieselben Ziele. In der Praxis entstehen daher Situationen, in denen unterschiedliche Erwartungen oder Interessen miteinander in Konflikt geraten können. Für die Arbeit gilt daher, zwischen den Beteiligten transparent zu vermitteln. Dafür wichtig ist die Aushandlung miteinander, die Beratung sowie allenfalls eine Supervision oder Mediation (Staub-Bernasconi, 2018, S. 111-113). Besonders deutlich werden Spannungen, wenn die Erwartungen der Organisation mit den Interessen der Klient:innen im Gegensatz stehen. In solchen Situationen stellt sich die Frage, wem gegenüber die Sozialarbeitenden in erster Linie verpflichtet sind. Gemäss Ethikkodex (AvenirSocial, 2026, S. 6) gilt, dass der Dienst am Menschen Vorrang vor der Loyalität zur Organisation hat. Um dies zu ermöglichen, geht aus dem Ethikkodex hervor, dass Handlungen stets reflektiert werden müssen (AvenirSocial, 2026, S. 6). Aufgrund des Machtgefälles zwischen der Organisation und den Klient:innen muss die Profession besonders die Interessen benachteiligter Menschen schützen (Staub-Bernasconi, 2018, S. 113-115). Das Tripelmandat bildet somit nicht nur einen Orientierungsrahmen für professionelles Handeln, sondern auch für den Umgang mit sozialen Ungleichheiten und Diskriminierung. Die bisher beschriebenen Spannungsfelder machen deutlich, dass insbesondere dem dritten Mandat eine zentrale Bedeutung zukommt. Es bietet Fachpersonen eine professionelle Grundlage, um Konflikte zwischen organisatorischen Vorgaben und ethischen Anforderungen zu beurteilen.

Das dritte Mandat verpflichtet Sozialarbeitende dazu, ihr Handeln an wissenschaftlichem Wissen, der Berufsethik, den Menschenrechten sowie der sozialen Gerechtigkeit auszurichten (Staub-Bernasconi, 2018, S. 113). Dadurch erhält die Profession eine relative Autonomie gegenüber den Erwartungen von Klientel, Trägerschaften und der Gesellschaft. Wenn

Sozialarbeitende Diskriminierung beobachten, können sie sich daher nicht nur auf organisatorische Vorgaben oder gesetzliche Regelungen beziehen. Sie sind verpflichtet, zu prüfen, ob Menschen gleichbehandelt werden, ob Menschenrechte verletzt werden, ob eine systematische Benachteiligung vorliegt und ob Ausschlüsse entstehen. Die professionelle Verantwortung geht also über die bloße Ausführung von Aufträgen hinaus (Staub-Bernasconi, 2018, S. 118-120). Welche Bedeutung diese professionelle Verantwortung im Zusammenhang mit Diskriminierung erhält, zeigt sich insbesondere beim Umgang mit diskriminierenden Aufträgen.

Ein direkter Zusammenhang zwischen Diskriminierung und dem Tripelmandat findet sich in der Forderung von Staub-Bernasconi (2018), dass Aufträge, die diskriminierend oder entwürdigend sind, zurückgewiesen werden müssen (S. 118). Sozialarbeitende können in Situationen geraten, in denen bestimmte Personengruppen schlechter behandelt werden oder Menschen aufgrund ihrer Lebensweise abgewertet werden. Genauso können sie sich in Situationen wiederfinden, in welchen migrationsbezogene Vorurteile, stereotype Zuschreibungen oder institutionelle Routinen fachliche Entscheidungen beeinflussen oder zu einer ungleichen Behandlung von Adressat:innen führen (Schmitz et al., 2022, S. 10-13). Das dritte Mandat verlangt in solchen Situationen eine kritische Hinterfragung der Umstände (Staub-Bernasconi, 2018, S. 118).

Die Verpflichtung, diskriminierenden Strukturen entgegenzuwirken, ergibt sich nicht nur aus den ethischen Grundlagen der Profession. Sie entsteht auch aus den bestehenden Machtverhältnissen zwischen Fachpersonen, Organisationen und Klient:innen. Staub-Bernasconi (2018) betont, dass die Profession aufgrund des Machtgefälles zwischen den Organisationen und den Klient:innen besonders den Interessen der Klientel verpflichtet ist (S. 113). Diskriminierung betrifft häufig genau jene Personen, die weniger gesellschaftliche Macht besitzen. Hierbei spielen unter anderem die Nationalität, die Hautfarbe sowie die Religion eine grosse Rolle (Scherr, 2016, S. 8). Die Soziale Arbeit übernimmt in solchen Situationen die Funktion, Betroffene darin zu unterstützen, ihre Rechte wahrzunehmen und den Benachteiligungen entgegenzuwirken (Staub-Bernasconi, 2018, S. 118-119).

Insgesamt zeigt sich, dass das Tripelmandat Fachpersonen nicht nur einen Orientierungsrahmen für professionelles Handeln bietet, sondern sie zugleich verpflichtet, Machtverhältnisse kritisch zu reflektieren. Darüber hinaus muss Diskriminierung aktiv

entgegengewirkt werden. Insbesondere das dritte Mandat begründet die Verantwortung, diskriminierende Strukturen zu erkennen. Diese sollen fachlich hinterfragt werden und falls möglich Veränderungen angestossen werden.

2.9 Rechtliche Rahmenbedingungen in der Schweiz

Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, dass Diskriminierung nicht nur auf individueller Ebene entsteht, sondern durch gesellschaftliche Strukturen, Normen und Machtverhältnisse beeinflusst wird. Um Diskriminierung entgegenzuwirken, bestehen neben professionellen und ethischen Grundlagen der Sozialen Arbeit auch rechtliche Verpflichtungen. Die rechtlichen Rahmenbedingungen definieren, welche Formen von Benachteiligung in der Schweiz anerkannt sind und welche Schutzmechanismen für betroffene Personen bestehen. Im folgenden Kapitel werden daher zentrale internationale und nationale Rechtsgrundlagen zur Bekämpfung von Diskriminierung in der Schweiz erläutert.

Die rechtliche Auseinandersetzung mit Diskriminierung beginnt auf internationaler Ebene. Menschenrechte bilden ein ethisches Fundament unserer Gesellschaft (EDA, 2026). Jedem Menschen stehen sie von Anfang an zu und dürfen weder eingeschränkt noch entzogen werden. Die Geltung ist weder an Staatsangehörigkeit, Herkunft noch persönliche Merkmale gebunden. Nur die Anerkennung und Achtung des Menschseins ermöglicht ein friedliches Zusammenleben in einem Staat. Menschenrechte besitzen eine universelle Gültigkeit, sind unteilbar und eng miteinander verknüpft. Alle Staaten müssen diese Rechte achten, schützen und aktiv umsetzen. Aus diesem Grund entwickelte die UNO auf Basis der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte des Jahres 1948 verbindliche Übereinkommen. Eines der wichtigsten davon ist das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung. Es wurde von der Schweiz ratifiziert, weshalb sie sich nun zur Bekämpfung aller Formen von Diskriminierung verpflichtet (EDA, 2026). Die internationalen Menschenrechtsübereinkommen bilden den übergeordneten Rahmen für den Schutz vor Diskriminierung. Damit diese Grundsätze innerhalb eines Staates verbindlich umgesetzt werden können, müssen sie in nationale Rechtsordnungen aufgenommen und konkretisiert werden. In der Schweiz bildet insbesondere die Bundesverfassung eine zentrale Grundlage für den Schutz vor Ungleichbehandlung.

Die Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV) vom 18.04.1999, SR 101, hält in Art 8 Abs. 1 fest, dass die Gleichheit vor dem Gesetz garantiert ist. Darüber hinaus ist Art. 8 Abs. 2 das Verbot der Diskriminierung aufgrund persönlicher Merkmale wie Herkunft, Geschlecht, Alter, Behinderung oder Lebensform zu entnehmen. Art. 8 Abs. 3 befasst sich mit der Gleichberechtigung von Mann und Frau. Der Staat ist insbesondere in den Bereichen Familie, Ausbildung und Beruf sowie zum gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit verpflichtet. Zudem schützt Art. 8 Abs. 4 Menschen mit Behinderungen vor Benachteiligung. Massnahmen zu ihrer Gleichstellung müssen durch den Staat ergriffen werden. Insgesamt bildet Art. 8 BV eine zentrale Grundlage für einen fairen, diskriminierungsfreien Rechtsstaat und verpflichtet die Schweiz zu aktiver Gleichstellung. Während die Bundesverfassung grundlegende Gleichheits- und Diskriminierungsverbote festlegt, regelt das Strafrecht konkrete Formen besonders schwerwiegender Diskriminierung. Es bestimmt, welche Handlungen aufgrund ihrer Auswirkungen auf die Menschenwürde und den sozialen Frieden strafbar sind.

Das schweizerische Strafgesetzbuch (StGB) vom 21.12.1937, SR 311.0, Art. 261^{bis} verbietet nicht jede rassistische oder homophobe Äusserung, sondern nur solches Verhalten, das öffentlich die Menschenwürde verletzt und den sozialen Frieden gefährdet. Das Strafrecht sanktioniert damit keine blosse Unmoral, sondern schwerwiegende Formen öffentlicher Diskriminierung. Nach Art. 261^{bis} StGB sind insbesondere die nachfolgend kurz erläuterten begangenen Diskriminierungen verboten. Zuerst sind öffentliche Aufrufe zu Hass oder Diskriminierung gegen Personen oder Gruppen wegen «Rasse», Ethnie, Religion oder sexueller Orientierung strafbar. Weiter sind das Verbreiten oder Fördern diskriminierender Ideologien sowie entsprechende Propagandaaktionen gesetzeswidrig. Darüber hinaus sind öffentliche Beschimpfungen wie auch Herabsetzungen oder Tätlichkeiten, die die Menschenwürde verletzen, untersagt. Das Leugnen, Verharmlosen oder Rechtfertigen von Genozid oder Verbrechen gegen die Menschlichkeit sowie die Verweigerung öffentlich angebotener Leistungen aus diskriminierenden Gründen sind ebenfalls unzulässig. Wer gegen Art. 261^{bis} verstösst, wird mit einer Freiheitsstrafe von bis zu drei Jahren oder einer Geldstrafe bestraft. Das Strafrecht erfasst nur einen begrenzten Bereich von Diskriminierung, insbesondere schwere und öffentlich begangene Formen. Da Benachteiligungen auch in alltäglichen Lebensbereichen wie Arbeit, Bildung oder gesellschaftlicher Teilhabe entstehen und da nicht strafrechtlich verfolgt werden, bestehen ergänzende Gleichstellungs- und Spezialgesetze.

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG) vom 24.03.1995, SR 151.1 setzt den verfassungsrechtlichen Auftrag zur rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung im Erwerbsleben um. Es gilt für alle öffentlichen und privaten Arbeitsverhältnisse sowie für sämtliche Phasen des Arbeitsverhältnisses. Hierbei wird der Zeitraum von der Anstellung über den Lohn und die Weiterbildung bis zur Kündigung einbezogen. Das GLG verbietet direkte und indirekte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, einschliesslich Benachteiligungen wegen Zivilstand, familiärer Situation oder Schwangerschaft. Darüber hinaus schützt es vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Zur Durchsetzung sieht es Beweislasterleichterungen, Verbandsklagen, Schutz vor Rachekündigungen und kostenlose Gerichtsverfahren vor. Seit 2020 verpflichtet das GLG zudem zu Lohngleichheitsanalysen mit externer Überprüfung. Zusätzlich fördert das Gesetz Gleichstellungsprojekte und regelt den Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann.

Ergänzend zum Gleichstellungsgesetz bestehen Spezialgesetze mit spezifischen Regelungen. Ein Beispiel hierfür ist das Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG) vom 13.12.2002, SR 151.3, welches die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben für Menschen mit Behinderungen erleichtert. Es dient dazu, ihre Selbstständigkeit zu fördern, den Zugang zu Bildung und Arbeit zu verbessern sowie Benachteiligungen zu beseitigen (EBGB, o. J.). Regelungen beziehen sich auf diverse Bereiche, wie etwa den öffentlichen Verkehr, Dienstleistungen oder Bauten und Anlagen (EBGB, o. J.).

Zusammenfassend zeigen die rechtlichen Rahmenbedingungen, dass der Schutz vor Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen verankert ist. Während internationale Menschenrechtsübereinkommen grundlegende Prinzipien festlegen, konkretisieren nationale Gesetze deren Umsetzung in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen. Gleichzeitig zeigt sich, dass rechtliche Regelungen allein nicht ausreichen, um Diskriminierung vollständig zu verhindern. Aus diesem Grund bleibt die professionelle wie auch gesellschaftliche Reflexion notwendig.

Die bisherigen theoretischen Ausführungen verdeutlichen die gesellschaftlichen, professionellen und rechtlichen Grundlagen des Umgangs mit Diskriminierung. Um zu untersuchen, wie sich diese Zusammenhänge in der Praxis zeigen und wie Studierende der

Sozialen Arbeit mit beobachteter Diskriminierung im Praktikum umgehen, wird im folgenden Kapitel das Forschungsdesign der vorliegenden Untersuchung erläutert.

3. Forschungsdesign und Forschungsfeld

Die vorliegende Arbeit verfolgt das Ziel, im Rahmen einer qualitativen Untersuchung herauszufinden, wie Studierende der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit am Praktikumsort mit beobachteter Diskriminierung von Fachpersonen gegenüber der Klientel umgehen.

Um die Forschungsfrage fundiert beantworten zu können, wurde das Verfahren im Voraus detailliert überlegt. Im Anschluss wird dieses beschrieben. Dazu gehören die Beschreibung des Forschungsfeldes, die Art der Erhebungsmethode, die Durchführung der Interviews sowie die Datenauswertung. Zum Schluss folgt eine Reflexion des Forschungsprozesses.

3.1 Kontext und Forschungsfeld

Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, dass Diskriminierung ein komplexes Phänomen darstellt. Es ist geprägt durch gesellschaftliche Strukturen, kulturelle Bedeutungen, individuelle Erfahrungen sowie rechtliche und professionelle Rahmenbedingungen. Für die Soziale Arbeit ergibt sich daraus die Verantwortung, Diskriminierung wahrzunehmen, kritisch zu reflektieren und professionell damit umzugehen.

Besonders relevant ist dabei die Phase der Ausbildung, in der angehende Fachkräfte beginnen, theoretische Kenntnisse mit praktischen Erfahrungen zu verbinden. Während eines Ausbildungspraktikums begegnen Studierende konkreten Situationen, in denen soziale Ungleichheiten, Machtverhältnisse und mögliche Diskriminierungen sichtbar werden können. Gleichzeitig entwickeln sie in dieser Phase ihre professionelle Haltung und ein Verständnis von sozialarbeiterischem Handeln weiter. Nachfolgend richtet sich der Fokus deshalb auf Studierende in ihrem Ausbildungspraktikum, was gleichzeitig die Grundlage für den Forschungsteil bildet.

Im Rahmen der Ausbildung an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit absolvieren Studierende, welche Vollzeit oder Teilzeit studieren, ein Praktikum in einer von der Hochschule anerkannten Organisation (Hochschule Luzern, o. J. a). Das Praktikum umfasst je nach Planung

zwischen 900 und 1080 Arbeitsstunden und erfolgt in einem Pensum von 60 bis 80 Prozent. Parallel zur Arbeit werden die Studierenden von Praxisausbildenden, welche Angestellte der jeweiligen Organisation sind, begleitet. Praxisausbildende sind somit direkt im Praxisfeld tätige Anleitende, die Studierende im Alltag begleiten. Ebenfalls Teil des Lernens sind Supervisionen im Kontext der Hochschule mit Mitstudierenden und ein Mentorat. Mentorierende Personen sind Hochschulangehörige, welche den studierenden Personen zugeteilt werden und sie während des Praktikums begleiten und bewerten. Das Reflektieren und Integrieren der gemachten Erfahrungen in der Praxis soll durch diese Angebote gestärkt werden (Hochschule Luzern, o. J. a).

Das oben beschriebene Praxiselemente *Praktikum* bildet einen festen Bestandteil des Studiums, welches zur Professionalisierung der Studierenden beitragen soll. Um nachvollziehen zu können, welchen Beitrag das Praktikum zur Entwicklung professionellen Handelns leisten soll, ist zunächst zu klären, was unter Professionalität in der Sozialen Arbeit verstanden wird.

Professionalität in der Sozialen Arbeit ist nicht eindeutig definierbar. Laut Becker-Lenz et al. (2011) wird im Fachdiskurs unterschiedlich darauf geantwortet, was professionelles Handeln bedeutet (S. 9). Ein einheitliches Professionsverständnis zu erarbeiten, ist vor diesem Hintergrund schwierig (Becker-Lenz et al., 2011, S. 9).

Eine Profession lässt sich an Merkmalen erkennen. Dazu zählen beispielsweise die Autonomie eines «Feldes», das eigene professionelle Handeln und die dahinter feststellbar eigene Strukturlogik. Auch klare Handlungskompetenzen sowie eine formalisierte Ausbildung zählen dazu (Motzke, 2014, S. 11). Ob diese Merkmale nun auf die Soziale Arbeit zutreffen, wird unterschiedlich diskutiert.

Ein klarer zentraler Bestandteil professionellen Handelns in der Sozialen Arbeit ist die ständige Reflexion der eigenen Rolle, des eigenen Handelns und der gesellschaftlichen Bedingungen. Fachkräfte bewegen sich dabei stets im Spannungsfeld zwischen individuellen Bedürfnissen von den Klient:innen, institutionellen Vorgaben und gesellschaftlichen Erwartungen (Staub-Bernasconi, 2018, S. 113-115). Besonders für angehende Fachkräfte stellt sich die Herausforderung, theoretisches Wissen mit praktischen Erfahrungen zu verbinden und eine professionelle Haltung zu entwickeln. Das Ausbildungspraktikum nimmt hierbei eine zentrale Bedeutung ein, da Studierende oft erstmals mit realen Handlungssituationen konfrontiert

werden. Sie lernen, fachliche Konzepte anzuwenden, Entscheidungen zu begründen und ihr eigenes Handeln kritisch zu reflektieren.

Die Untersuchung bewegt sich im Forschungsfeld der Sozialen Arbeit und fokussiert auf Ausbildungspraktika von Studierenden der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Ein Praktikum ermöglicht es, die gelernte Theorie mit der Praxis zu verknüpfen. Ausserdem erfolgen dadurch erste intensive Einblicke in den Berufsalltag. Studierende lernen professionelle Handlungsweisen. Da sich Studierende während des Praktikums in einer Position zwischen Lernenden und angehenden Fachpersonen befinden, können sie berufliche Handlungsweisen beobachten und reflektieren. Dies geschieht, ohne die volle Verantwortung einer Fachperson zu tragen.

Das Forschungsinteresse richtet sich auf Situationen, in denen Studierende diskriminierendes Verhalten von Fachpersonen gegenüber der Klientel wahrnehmen. Dabei steht die subjektive Wahrnehmung, die Bewertung der beobachteten Situationen sowie der Umgang mit den Beobachtungen im Vordergrund. Es soll herausgefunden werden, welche Handlungsoptionen von Studierenden wahrgenommen werden und welche Faktoren ihr Handeln beeinflussen.

Zur inhaltlichen Eingrenzung der Untersuchung wird im Folgenden dargelegt, welche Aspekte in der vorliegenden Arbeit nicht berücksichtigt werden. Das Verhalten von Fachpersonen der Sozialen Arbeit wird nicht direkt erhoben, sondern ausschliesslich über die beobachtenden Erfahrungen von Studierenden erfasst. Die Untersuchung stützt sich damit auf die Erfahrungen von Drittpersonen, die in ihrer Ausbildung vor allem während dem Ausbildungspraktikum Einblicke in die Profession der Sozialen Arbeit erhalten haben. Im Zentrum steht die Bewertung und Wahrnehmung von beobachteter Diskriminierung durch angehende Fachpersonen. Die Sichtweise der Klientel, deren subjektives Empfinden und Erleben werden nicht thematisiert. Diese bewusste Fokussierung erlaubt es, Aussagen über professionelle Haltungen und Handlungsspielräume im Praxisfeld aus Sicht der Studierenden zu gewinnen. Um diese Perspektiven systematisch zu erfassen, wurde ein qualitatives Forschungsdesign gewählt. Dieses ermöglicht es, die individuellen Wahrnehmungen, Deutungen und Erfahrungen der angehenden Fachpersonen differenziert zu untersuchen und ihre Sichtweisen auf Diskriminierung im professionellen Kontext sichtbar zu machen. Im folgenden Kapitel wird das methodische Vorgehen der Untersuchung erläutert.

3.2 Forschungsdesign und Erhebungsmethode

Nachfolgend wird das methodische Vorgehen der Datenerhebung beschrieben. Dazu wird zunächst auf die Wahl der qualitativen Leitfadeninterviews eingegangen, bevor die Zielgruppe sowie die Auswahl auf der Interviewpartner:innen erläutert wird.

Als Erhebungsmethode wurde das qualitative Interview anhand eines Leitfadens gewählt. Qualitative Interviews eignen sich besonders dann, wenn das Interesse an subjektiven Erfahrungen vorhanden ist. Es lässt persönliche Wahrnehmungen und Deutungen erfassen. Ausserdem können dadurch komplexe Situationen vertieft verstanden werden. Durch die offene Gesprächsführung erhalten die interviewten Personen die Möglichkeit, Erfahrungen ausführlich zu schildern. Gleichzeitig gewährleistet der Leitfaden, dass in Bezug auf die Forschungsfrage alle relevanten Themenbereiche angesprochen werden. Dadurch wird einerseits ermöglicht, die Interviews miteinander zu vergleichen, andererseits gibt es die Möglichkeit des Ansprechens neuer Aspekte. Der Leitfaden unterstützt einen strukturierten Gesprächsverlauf und stellt sicher, dass die für die Forschungsfrage relevanten Themenbereiche in allen Interviews berücksichtigt werden. Durch diese Form der Datenerhebung konnten vertiefte Einblicke in die Erfahrungen der Studierenden gewonnen werden. Um diese Perspektiven gezielt untersuchen zu können, wurde eine spezifische Zielgruppe definiert, welche im folgenden Abschnitt näher beschrieben wird.

Die Zielgruppe der Untersuchung befasste sich mit Studierenden der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, die als Mindestanforderung das Ausbildungspraktikum abgeschlossen haben mussten. Idealerweise verfügen die Teilnehmenden über zusätzliche Praxiserfahrung durch ein Vorpraktikum oder einen (Neben-) Job im sozialen Bereich. Für die vertiefte Analyse wurde eine kleine Stichprobe von vier Personen ausgewählt. Von einer Unterscheidung nach Fachrichtung wurde abgesehen, da die Teilnehmenden die gleiche Ausbildungsrolle haben und damit vergleichbare Voraussetzungen im Berufsfeld mitbringen. Die Auswahl der Teilnehmenden erfolgte durch Selbstaktivierung. Die Interviewerinnen tätigten direkte Anfragen gegenüber Studierenden, die den definierten Kriterien entsprachen. Nachdem die Auswahlkriterien für die Stichprobe festgelegt und geeignete Interviewpartner:innen gewonnen werden konnten, erfolgte in einem nächsten Schritt die Durchführung der Interviews. Das konkrete Vorgehen sowie die Rahmenbedingungen der Gespräche werden im folgenden Kapitel dargestellt.

3.3 Durchführung der Interviews

Die Kontaktaufnahme mit potenziellen Interviewpartner:innen erfolgte aufgrund der klar definierten Zielgruppe innerhalb der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Da die Autorinnen selbst an derselben Hochschule studieren, bestand ein direkter Zugang zu Studierenden, welche die festgelegten Kriterien erfüllten. Anfragen wurden entweder persönlich oder per Textnachricht gemacht. Auf Wunsch wurde der interviewten Person der Leitfaden vor dem Gespräch zugesandt. Zwei Interviews fanden im Anschluss in den Räumlichkeiten der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit statt, zwei wurden per Zoom online durchgeführt. Die interviewten Personen sehen zu können, erwies sich als vorteilhaft. Dadurch konnte nicht nur auf verbale, sondern auch auf nonverbale Signale geachtet werden. Alle Interviews wurden nach Absprache mit den Interviewten auf Schweizerdeutsch gehalten. Ausserdem wurden die Gespräche mit Einverständnis auf Audio aufgezeichnet. Dafür wurde ein Einverständnisformular aufgesetzt, welches unterzeichnet werden musste. Es wurde transparent gemacht, dass die Aufnahmen rein zur Weiterarbeit dienen und in der Arbeit jegliche Informationen anonymisiert werden. Zur Sicherstellung der Anonymität werden die Interviewpartner:innen im gesamten Dokument als IP1 bis IPn bezeichnet. Personenbezogene oder identifizierende Angaben wurden entfernt oder generalisiert.

3.4 Datenauswertung

Nach der Durchführung der Interviews erfolgte die qualitative Auswertung des erhobenen Datenmaterials. Hierfür wurde das sechsstufige Auswertungsverfahren nach Mühlfeld (1981) angewendet. Der Fokus der Interpretation liegt dabei auf den auffallenden und unverdeckten Kommunikationsinhalten (Mayer, 2013, S. 48). Das Ziel ist es, wichtige Problembereiche zu erkennen und den Fragen des Interviewleitfadens zuzuordnen (Mayer, 2013, S. 48). Wichtig ist, dass die Interpretation nicht anhand eines einzelnen Durchgangs des Materials festgehalten werden darf. Dies gilt besonders dann, wenn von der Einzelanalyse zur Gesamtanalyse übergegangen wird, weil für die Ausarbeitung von Unterschieden und Gemeinsamkeiten weitere Arbeitsschritte nötig sind (Mühlfeld, 1981; zit. in Mayer, 2013, S. 48).

Das sechsstufige Verfahren eignet sich für diese Arbeit, da es eine strukturierte Auswertung der Leitfadeninterviews ermöglicht. Gleichzeitig sieht es eine systematische Verdichtung der

Interviewaussagen bis hin zur Ergebnisdarstellung vor. Der Auswertungsprozess gliedert sich in sechs aufeinander aufbauende Stufen, die nachfolgend beschrieben werden.

1. Stufe: Zuerst werden die transkribierten Interviews durchgelesen. Es werden alle Stellen im Text gekennzeichnet, die eine klar ersichtliche Antwort auf eine Frage des Leitfadens abgeben (Mayer, 2013, S. 48).
2. Stufe: Beim zweiten Durchlesen der Transkripte werden die bereits markierten Stellen in die bereits erstellten Kategorien eingefügt. Im Verlauf des Auswertungsprozesses werden diese erweitert (Mayer, 2013, S. 49).

Im Vorfeld werden die Kategorien auf Basis von theoretischen Überlegungen erstellt. Die völlige Offenheit der qualitativen Forschung wird dadurch bewusst eingeschränkt, weil bestehende Erwartungen und theoretische Vorannahmen bei der Bildung der Kategorien einfließen (Mayer, 2013, S. 49). Bei der zweiten Stufe geht es um die Extraktion von Einzelinformationen und nicht um eine Analyse des gesamten Interviews (Mühlfeld, 1981; zit. in Mayer, 2013, S. 49).

3. Stufe: Nach der Aufgliederung der Interviews in Einzelinformationen wird eine innere Logik zwischen diesen Informationen hergestellt (Mayer, 2013, S. 50).
4. Stufe: Die im dritten Schritt erarbeitete innere Logik wird nun schriftlich festgehalten. Die Zuteilung der einzelnen Passagen wird dadurch differenzierter und präziser (Mayer, 2013, S. 50).
5. Stufe: Bei diesem Schritt folgt die eigentliche Erstellung der Auswertung. Der Text wird interpretiert und mit den passenden Interviewausschnitten belegt. Das Material wird nochmals durchgelesen und die Auswertung wieder mit dem transkribierten Text abgeglichen. Zudem wird die Interpretation überprüft (Mayer, 2013, S. 50).
6. Stufe: Als letztes wird aus dem Auswertungstext ein zusammenfassender Bericht erstellt. Das Ziel hierbei ist, die erarbeitete Auswertung darzustellen, ohne weitere Interpretationen anzustellen (Mayer, 2013, S. 50).

Der abschliessende Bericht fasst die zentralen Ergebnisse der Auswertung zusammen. Dadurch schafft er die Grundlage für deren Interpretation in den nachfolgenden Kapiteln.

3.5 Reflexion des Forschungsprozesses

Rückblickend lässt sich festhalten, dass mit der Untersuchung praxisnahe Einblicke gewonnen wurden. Differenzierte Schilderungen, welche durchaus relevant für die Forschungsfrage waren, lieferten reichhaltiges Datenmaterial. Als Stärke der Untersuchung kann hervorgehoben werden, dass subjektive Erfahrungen und diverse Perspektiven detailliert beschrieben wurden. Die unmittelbaren Praxiserfahrungen waren inhaltlich aussagekräftig.

Nichtsdestotrotz ist zu bedenken, dass die Untersuchung gewisse Grenzen hat. Aufgrund der kleinen Stichprobe von vier Personen ist sie nicht generalisierbar. Die Übertragbarkeit der Ergebnisse auf die Allgemeinheit der Studierenden der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit im Praktikum ist daher eingeschränkt. Darüber hinaus darf nicht vergessen werden, dass es sich stets um subjektive Wahrnehmungen und selektive Erinnerungen handelt. Verzerrungen sind dadurch nicht auszuschliessen. Ebenso müssen situative Einflussfaktoren mitbedacht werden. Kritisch zu reflektieren ist die eingeschränkte Perspektivenvielfalt. Die Nähe der Forschenden zum Feld war sowohl ein Vorteil als auch eine Herausforderung. Der gemeinsame Studienkontext vereinfachte die Kontaktaufnahme. Daraus ergibt sich, dass die Offenheit der Befragten durch den gemeinsamen Studiengang eventuell grösser war. Dies könnte auf eine gewisse Vertrauensbasis sowie ein Vorverständnis zurückzuführen sein. Gleichzeitig bestand dadurch die Gefahr von Annahmen. Daher war es wichtig, sich dem einerseits bewusst zu werden und andererseits das Gehörte zu reflektieren, um die Datenerhebung möglichst nicht zu beeinflussen. Abschliessend lässt sich anmerken, dass Diskriminierung ein sensibles Thema darstellt. Vor diesem Hintergrund kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Befragten vielleicht Antworten gegeben haben, die zu den Werten der Sozialen Arbeit passen. Es wäre denkbar, dass sie sich als diskriminierungssensibel präsentieren wollten oder gar kritische Situationen anders dargestellt haben.

Trotz dieser möglichen Einschränkungen liefern die erhobenen Daten wertvolle Einblicke in die Sichtweisen und Erfahrungen der Studierenden. Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Inhaltsanalyse dargestellt.

4. Forschungsergebnisse

Die Ergebnisse der Inhaltsanalyse werden im Folgenden anhand von Haupt- und Unterkategorien dargestellt. Zur Übersicht wurden sie in Tabellenform aufbereitet. Im Anschluss daran werden die Hauptkategorien ausführlich beschrieben und anhand ausgewählter Interviewaussagen erläutert.

Die Antworten aus den Interviews lassen sich in sechs Hauptkategorien einteilen. Diese sind der Tabelle auf der nächsten Seite entnehmbar. Die Darstellung dient als grobe Übersicht. Im Anschluss daran wird spezifisch auf jede Hauptkategorie eingegangen. Dazu wird zuerst ein kurzer Überblick zu jedem Interview gegeben und danach ein Fazit zu jeder Kategorie gemacht.

Hauptkategorien	Unterkategorien
Diskriminierungsformen	• Direkte Diskriminierung • Verbaler Alltagsrassismus • Impliziter Ableismus • Stereotypenweitergabe
Machtstrukturen	• Doppeltes Machtgefälle • Macht durch Unterlassung • Mehrstufige Hierarchie • Unbewusster Machtmissbrauch
Wahrnehmung & Bewertung	• Verzögerte Entwicklung • Sofortige Erkennung dank eigener Migrationsgeschichte • Retrospektive Erkennung • Selbstkorrektur im Gespräch
Umgangsstrategien	• Interdisziplinäre Versuche • Keine positive Intervention beobachtet • Versuch • Selbstkorrektur
Ausbildung	• Theorie-Praxis-Diskrepanz • Unvorbereitet • Stärkung Wertekompass • Vorbereitung
Mentoring	• Thematisierung Diskriminierung • Fehlendes Vertrauen • Relevanz Mentor:in

Tabelle: Kategorien (eigene Darstellung)

4.1 Beobachtete Diskriminierungsformen

Die vier Interviews zeigen stets andere Diskriminierungsformen, die im Folgenden vergleichend dargestellt werden.

Direkte Diskriminierung

IP1 berichtete von einem Fall, in dem ein Klient mit iranischen Wurzeln durch eine Fachperson des Amts für Migration systematisch benachteiligt wurde. Die betroffene Person war sprachlich eingeschränkt, da sie lediglich Farsi sowie einfaches Englisch beherrschte. Zudem befand sie sich während eines Reha-Aufenthalts in einer vulnerablen Situation. Die zuständige Sozialarbeiterin des Amts für Migration hielt Gelder zurück und kündigte der Klientel die Wohnung, ohne eine schriftliche Information oder einen Übersetzungsdienst zur Überbrückung (Interview 1, Z. 17-36). Die Aussage der Fachperson beschreibt die Befragte folgendermassen:

«Er würde das sprachlich nicht verstehen, er soll jetzt einfach raus» (Interview 1, Z. 32-33).

Trotz der sprachlichen Einschränkung des Klienten, setzte sich die Fachperson nicht für eine zusätzliche Unterstützung ein, sondern hat Informationen vorenthalten sowie eine Entscheidung ohne ihn getroffen (Interview 1, Z. 28-33).

Verbaler Alltagsrassismus

Im zweiten Interview wurde von wiederkehrendem verbalem Rassismus im Alltag wie auch stereotypem Denken im Team einer ländlichen Sozialberatungsstelle erzählt. In diesem Fall äusserte sich die Diskriminierung durch abwertende Äusserungen über Klient:innen mit einem Migrationshintergrund. Vorgekommen sind diese besonders in internen Gesprächen oder Teampausen. Dabei handelte es sich nicht um einen Einzelfall, sondern ein wiederkehrendes Muster (Interview 2, Z. 40-57). So fielen beispielsweise Äusserungen wie:

«Bei ihnen ist das normal, dass sie das nicht bringen» (Interview 2, Z. 45).

Aussagen wie jene oben fielen einerseits im Team, andererseits in Telefongesprächen mit Sozialämtern. Folgendes Beispiel wurde hierzu erzählt:

«(...) dass die ihr Leben nicht im Griff haben» (Interview 2, Z. 48).

Die interviewte Person schilderte von einem bestimmten Vorfall. Sie berichtete von einer Sozialamtsleiterin, welche in einem Telefonat vertrauliche Informationen einer Klientin ohne Aufforderung weitergab. Darüber hinaus unterstellte sie dieser, das System auszunutzen. Es ist zu erwähnen, dass sich die Diskriminierung nicht ausschliesslich gegen Klient:innen mit Migrationsgeschichte richtet. Auch Schweizer:innen, die beispielsweise keine Ausbildung haben, werden mit Vorurteilen behaftet (Interview 2, Z. 58-66).

Impliziter Ableismus

Von einer Diskriminierung, die in Abwesenheit der Klientel – beispielsweise in Teamsitzungen – geschieht, wurde vor allem im dritten Interview gesprochen. Das Team nutzte die Situationen ohne Klient:innen dazu, Aussagen zu tätigen, die vor der Klientel nicht geäussert worden wären. Im Interview wurde von Verkindlichung, Bagatellisierung psychischer Symptome und dem Lächerlichmachen der Lebenswelt der Klient:innen gesprochen (Interview 3, Z. 40-50 & 84-89). IP3 erzählte:

«In diesem Praktikum gab es nur Klient:innen, die auch IV-Rente haben (. ...) Was ich sehr oft erlebte, ist, dass dann gesagt wurde, sie solle sich mal zusammenreissen oder sie solle sich mal nicht so anstellen» (Interview 3, Z. 74-75).

Eine Klientin, die in ihrer Muttersprache vor sich hinsprach, wurde im Team lächerlich gemacht. Die Interviewpartnerin meinte, dass sie sich rückblickend nicht sicher sei, ob sich diese Abwertung auf die Herkunft und Sprache oder die Krankheitssymptome bezog (Interview 3, Z. 44-50). Hingegen beschreibt sie, dass das Muster regelmässig wiederkehrte. Eine mögliche Ursache sieht sie in der Überforderung und dem Unwissen der Fachpersonen im Umgang mit psychischen Erkrankungen (Interview 3, Z. 92-94).

Stereotypenweitergabe

Das letzte Interview unterschied sich von den anderen. Es ging in erster Linie nicht um die Beobachtung von Diskriminierung, sondern die Reflexion einer selbst erlebten Situation. Die befragte Person erzählte, dass durch eine kollegiale Vorannahme fast selbst diskriminierend handelte. Durch eine Arbeitskollegin erhielt sie die Information, bei einem bestimmten Klienten besonders vorsichtig mit einem Vorschuss zu sein. Begründet wurde dies damit, dass er Alkohol trinke. Die befragende Person übernahm erst diese Vorannahme und trat mit einer skeptischen Haltung in das Gespräch. Im Verlauf der Unterhaltung korrigierte sie sich jedoch selbst. Der Klient legte einen nachvollziehbaren Grund für den Vorschuss dar. Da es keinen Hinweis auf Substanzkonsum gab, wurde ihm der Vorschuss ausgezahlt. Bezüglich seines weiteren Praxisumfelds beschreibt IP4 dieses insgesamt als sensibilisiert (Interview 4, Z. 50-68). IP4 äusserte jedoch folgendes:

«Ich habe das Gefühl (...), dass ich gar nicht so fest darauf sensibilisiert bin, weil ich es nie selber oder sehr selten erlebt habe» (Interview 4, Z. 64-65).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass in allen vier Interviews trotz unterschiedlicher Erscheinungsformen Diskriminierung als systemisches und nicht individuelles Problem wahrgenommen wurde. Im ersten Interview handelte zwar eine einzelne Sozialarbeiterin diskriminierend, doch die Strukturen (z. B. fehlende Kontrolle) ermöglichten und schützten ihr Verhalten sogar. Im zweiten Interview war die Diskriminierung im gesamten Team normalisiert. In Bezug auf das dritte Interview sorgte eine autoritäre Führungsstruktur für die Reproduktion und Normalisierung diskriminierender Äusserungen. Der letzte Fall zeigt, wie informelle Kanäle im Team Stereotypen unkritisch weitergeben. Es lässt sich also feststellen, dass in allen Fällen die institutionellen Korrekturmechanismen gefehlt haben. Die Diskriminierung blieb bestehen, weil sie entweder nicht als solche wahrgenommen wurde oder weil strukturelle Faktoren eine Thematisierung verhinderten.

4.2 Machtstrukturen

Alle vier Befragten beschreiben Machtstrukturen als relevanten Faktor im Zusammenhang mit der beobachteten Diskriminierung, jedoch in unterschiedlichen Ausprägungen.

Doppeltes Machtgefälle

IP1 beschreibt die Machtkonstellation in der erzählten Situation als besonders ausgeprägt. Die Sozialarbeiterin des Amts für Migration kontrollierte die Wohnung, Verträge und Gelder, somit also sämtliche existenzielle Ressourcen des Klienten. Dadurch war er vollständig von ihr abhängig. Zusätzlich bestand eine ärztliche Hierarchie, die den Klienten einem zweiten Machtgefälle aussetzte (Interview 1, Z. 92-97). IP1 meint:

«Die Sozialarbeiterin hatte (...) viel Macht über ihn. (...) Wohnung (...), Verträge (...), Gelder flossen über sie. Sie hatte ihn dann komplett in der Hand mit dem (...) Aber auch bei den Ärzten [sic!] sind wir unterstellt. Denn sie entscheiden ja selbst. Dort war der Klient ganz klar ausgeliefert» (Interview 1, Z. 92-97).

Diese Machtasymmetrie gegenüber der externen Sozialarbeiterin wie auch der ärztlichen Hierarchie prägte nicht nur die Situation selbst, sondern auch die Möglichkeit der Intervention (Interview 1, Z. 107-113).

Macht durch Unterlassung

Im zweiten Interview wurde von einer Machtausübung im freiwilligen Kontext, vor allem durch die Unterlassung wirkend, erzählt. IP2 findet, wenn Klient:innen wenig zugetraut wird, werden Fälle nicht vollständig betrachtet, Angebote nicht ausgeschöpft und Informationen nicht vollumfänglich übersetzt. Das Engagement, welches eine Fachperson in einen Fall investiere, hänge von ihrer Einschätzung der Klientel ab. Dabei würden diskriminierende Zuschreibungen eine wichtige Rolle spielen und wie eine Art Filter wirken, äussert IP2 (Interview 2, Z. 140-146).

IP2 meint:

«Je nachdem, wie viel Energie du in einen Fall steckst, kannst du die Situation für jemanden erheblich verbessern (...) Ich finde schon, dass wir sehr viel Macht haben in diesen Situationen» (Interview 2, Z. 141-144).

Mehrstufige Hierarchie

IP3 erzählt von einem mehrstufigen Machtgefälle. Diese Machtkette beginne bei der Institutionsleitung und gehe dann über die Standortleitung und Teamleitung bis hin zum Team

und schliesslich dann zu IP3 im Praktikum. Innerhalb dieser Hierarchie werde der Ton durch die Standortleitung autoritär angegeben. IP3 beschreibt, dass das Team oft aus Angst vor der Autorität der Standortleitung schwieg. Zudem konnte die Teamleitung keine Korrekturfunktion übernehmen. Ergänzend bestand ein Machtgefälle zwischen Fachpersonen und Klientel. Klient:innen mit IV-Rente und psychischen Beeinträchtigungen seien besonders vulnerabel und daher auf einen professionellen Umgang der Fachpersonen angewiesen (Interview 3, Z. 136-145). Generell sei das Klima in der Institution von wenig Vertrauen, kaum Spielraum und einer hohen Fluktuation geprägt gewesen. IP3 erzählte, dass in zehn Monaten zwei Teammitglieder kündigten (Interview 3, Z. 153-160).

Unbewusster Machtmissbrauch

IP4 reflektiert die Machtdimension der eigenen Situation deutlich. Sie beschreibt die wirtschaftliche Sozialhilfe als paradigmatischen Machtkontext (Interview 4, Z. 145-149):

«Man ist ja in einem Mega-Machtverhältnis. Ich bin in der Position, zu entscheiden, ob ich das Geld überbringe oder nicht» (Interview 4, Z. 145-146).

Es wird betont, dass es in dieser Position besonders wichtig sei, begründete Entscheidungen zu treffen. Eine Beeinflussung der Entscheidung durch Voreingenommenheit sei ein Machtmissbrauch. Dabei spiele es keine Rolle, ob dies bewusst oder unbewusst geschehe. Diese Reflexion wird an der eigenen Erfahrung von IP4 festgemacht. Hätte IP4 die Vorannahme nicht hinterfragt, wäre die Entscheidung über den Vorschuss durch einen Stereotypen beeinflusst worden (Interview 4, Z. 161-166).

Festzuhalten ist, dass alle Befragten Machtstrukturen als wichtigen Faktor erwähnten. Die Macht wirkt in unterschiedlichen Formen: Als aktive Kontrolle existenzieller Ressourcen (IP1), als selektives Engagement durch Unterlassung (IP2), als autoritäre Normierung von Teamverhalten (IP3) und als Entscheidungsgewalt über finanzielle Ressourcen im Zwangskontext (IP4). Obwohl es sich um verschiedene Formen handelt, ist das Ergebnis in allen Fällen dasselbe. Klient:innen, die aufgrund von Sprache, Herkunft, psychischer Erkrankung oder sozialen Status als «anders» wahrgenommen werden, erhalten weniger Unterstützung,

weniger Informationen und weniger Schutz. Das Machtungleichgewicht ermöglicht dadurch nicht nur Diskriminierung, sondern verhindert deren Korrektur.

4.3 Wahrnehmung und Bewertung der Studierenden

Die vier Interviews zeigen vier verschiedene Muster, wie die Befragten Diskriminierungssituationen erkannten und bewerten.

Verzögerte Entwicklung

IP1 schildert, dass sie die Situation anfangs nicht als diskriminierend einordnete. Erst durch einen expliziten Hinweis der zuständigen Psychologin, die auf die Problematik des Vorgehens aufmerksam machte, begann IP1, die Situation kritisch zu bewerten (Interview 1, Z. 71-74). Sie erzählt:

«Am Anfang dachte ich, das sei normal» (Interview 1, Z. 74).

Rückblickend bewertet IP1 die Situation eindeutig als diskriminierend und ethisch problematisch. Sie erwähnt den Berufskodex der Sozialen Arbeit. Ausserdem benennt sie mehrere Faktoren, die zeigen, dass das Verhalten der Sozialarbeiterin inakzeptabel ist (Interview 1, Z. 81-85).

Sofortige Erkennung dank eigener Migrationsgeschichte

Im Unterschied zu IP1 erkannte IP2 die Diskriminierung von Beginn an (Interview 2, Z. 114). Daher war eine Entwicklung der Bewertungskompetenz nicht nötig. Sie nennt ihre eigene Migrationsgeschichte als Grund für diese sofortige Feststellung. Trotz dieser klaren Bewertung war ihre Reaktion in der Situation zurückhaltend. Vielmehr dachte sie, dass «die es eh nie sehen» (Interview 2, Z. 114-115). Wenn IP2 nun an die Situation zurückdenkt, meinte sie, dass sie diese nicht anders bewerten würde. Heute würde sie jedoch anders handeln, indem sie die Situation direkt ansprechen und benennen würde, dass sie diese diskriminierend findet (Interview 2, Z. 129-133).

Retrospektive Erkennung

Ähnlich wie im ersten Interview meinte IP3, dass sie die Diskriminierung im Alltag kaum wahrgenommen hatte. Diese sei subtil und normalisiert gewesen. Daher fand eine vertiefte Reflexion nicht in der Situation statt, sondern im Nachhinein (Interview 3, Z. 106-114). Sie meinte, sie habe die Situation «nie wirklich extrem fest reflektiert» (Interview 3, Z. 106). Das Studium habe ihr dann geholfen, im Nachhinein eine differenzierte Einordnung vorzunehmen. Unterstützend seien dabei Begriffe wie Stereotyp, Stigma, Diskriminierung und Rassismus sowie die Stärkung einer parteilichen Haltung gegenüber der Klientel gewesen (Interview 3, Z. 122-129).

Selbstkorrektur im Gespräch

Im letzten Interview wurde beschrieben, dass die Warnung durch das Teammitglied nicht als Diskriminierung, sondern als kollegiale Erfahrungsweitergabe aufgefasst wurde. Die Vorannahme übernahm IP4 zuerst unreflektiert. Im Verlauf des Klientengesprächs änderte sich die Situation. IP4 korrigierte sich selbst, liess die Vorannahme los und handelte zugunsten des Klienten. Rückblickend bewertet IP4 die Situation als «nicht ganz diskriminierungsfrei» (Interview 4, Z. 117-122).

Aus den vier Interviews lassen sich vier verschiedene Bewertungsmuster erkennen. Es wurde in jedem Fall auf eine andere Art und Weise Diskriminierung wahrgenommen und sensibilisiert. Im ersten Interview liess sich eine verzögerte Erkennung durch kollegiale Reflexion resp. eine erfahrene Psychologin feststellen. Im zweiten Gespräch wurde deutlich, dass die Erkennung sofort geschah, da die Befragte eine eigene Migrationsgeschichte hat. Jedoch wurde IP2 durch strukturelle Faktoren vom Handeln abgehalten. Die dritte Befragte erkannte die Diskriminierung erst retrospektiv durch das Studium und die Reflexion im Nachhinein. Im letzten Interview erklärte die befragte Person, dass sie sich situativ im Gespräch selbst korrigiert hat. Gefolgt wurde diese Selbstkorrektur von einer minimalen retrospektiver Neubewertung. Es wurde auf einer Metaebene über die privilegierte Wahrnehmungsposition reflektiert. Es lässt sich zusammenfassen, dass das Studium in keinem Fall der primäre Auslöser für die Sensibilisierung darstellte.

4.4 Umgangsstrategien im Praxisfeld

Die Interventionsversuche über alle vier Befragten hinweg sind wenig ermutigend. In keinem der beschriebenen Praktika wurde eine wirksame positive Intervention durch Fachpersonen beobachtet.

Interdisziplinäre Versuche

IP1 beschreibt mehrere Interventionsversuche, die sie und ihr Team unternahmen. Die Psychologin veranlasste ein psychiatrisches Gutachten, welches die Urteilsfähigkeit des Klienten bestätigen sollte (Interview 1, Z. 5-6). Zudem versuchte das Team mehrmals mit der externen Sozialarbeiterin Kontakt per Telefon oder Mail herzustellen, jedoch ohne Erfolg (Interview 1, Z. 108-109). Der Fall wurde darüber hinaus auch in Fallbesprechungen sowie im interdisziplinären Team besprochen (Interview 1, Z. 132-133). Zusätzlich wurde die Person bei der Opferhilfe angemeldet (Interview 1, Z. 148). Die einzig erfolgreiche Massnahme war das Organisieren von Geldern für Hilfsmittel des Klienten. Alle anderen Interventionsversuche scheiterten (Interview 1, Z. 141-146). IP1 fasst zusammen:

«Wir haben das natürlich auch in Fallbesprechungen und im interdisziplinären Team angeschaut. Aber es war nicht erfolgreich (. ...) Ich habe nicht das Gefühl, dass sich etwas geändert hat» (Interview 1, Z. 131-132).

Die fehlende Unterstützung durch die Ärzt:innen benennt IP1 als grösstes Hindernis für eine wirksame Intervention. Sie drängten in Richtung Institution und fürsorgerische Unterbringung, anstatt hinter den Sozialarbeitenden zu stehen (Interview 1, 156-158).

Keine positive Intervention beobachtet

IP2 berichtet, keine einzige positive Intervention durch die Fachpersonen beobachtet zu haben (Interview 2, Z. 166-168). Sie sieht das Kernproblem darin, dass die Fachpersonen ihr Handeln nicht als diskriminierend wahrnahmen. Daher sahen sie keinen Anlass zum Handeln (Interview 2, Z. 175). IP2 erzählt:

«Ich glaube, es braucht jemanden, der ihnen direkt sagt (...), was das in einem macht (...) und was das für den Klienten oder die Klientin bedeutet. Ich glaube, wenn sie das nicht hören, dann wird sich die Situation auch nicht ändern» (Interview 2, Z. 181-184).

IP2 habe im Team direkt nicht interveniert, sprach jedoch in der Supervision der Hochschule darüber. Ihre Strategie teamintern war Vermeidung. Sie machte jeweils allein Pause oder Mittag und zog sich zurück. Als Gründe für ihr Schweigen nennt sie die Bewertungsabhängigkeit im Praktikum, die Überzeugung, dass eine Intervention nichts bringen würde, die allgemeine Belastung durch das Praktikum sowie die Unsicherheit über die Reaktion der Fachpersonen (Interview 2, Z. 205-209).

Versuch

Im Gegensatz zu IP2 unternahm IP3 ein paar Versuche, diskriminierende Äusserungen anzusprechen (Interview 3, Z. 176). Diese wurden jedoch stets abgetan. Dazu erzählt IP3:

«Es wurde sehr oft abgetan (. ...) Es wurde sehr oft nicht ernst genommen» (Interview 3, Z. 164-166).

Diskussionen über das Thema Diskriminierung wurden von der Standortleitung als «zeitraubend und nicht zielführend» (Interview 3, Z. 184) bezeichnet. Im gesamten Team fehle eine offene Haltung gegenüber Diskriminierungsthemen. Nach den gescheiterten Versuchen, entschied IP3, keine weiteren Interventionen zu unternehmen (Interview 3, Z. 184-189). Als Hindernis nannte sie wie IP2 die Bewertungsabhängigkeit im Praktikum. Darüber hinaus erwähnt sie den Wunsch, das Verhältnis zum Team nicht zu beschädigen und erklärt, dass es eine bewusste Energieabwägung gewesen sei. Ihre Motivation, überhaupt zu intervenieren, war ein Bauchgefühl, die Parteinahme für die Klient:innen ergreifen zu wollen und die Diskrepanz zwischen dem Leitbild der Institution und der gelebten Praxis aufzuzeigen (Interview 3, Z. 204-214).

Selbstkorrektur

Die Intervention von IP4 beschränkte sich auf die Selbstkorrektur im Gespräch mit einem Klienten. IP4 erkannte, die eigene Voreingenommenheit, liess dies los und entschied zum

Vorteil des Klienten. Die Kollegin, welche das Stereotyp weitergegeben hat, wurde nicht darauf angesprochen. IP4 kann keine expliziten Hindernisse für eine weitergehende Intervention benennen. Es wird auch keine Bewertungsangst geäußert. Die Situation wurde durch die individuelle Entscheidung von IP4 im Gespräch aufgelöst (Interview 4, Z. 169-171).

In allen vier Fällen zeigt sich aufgrund der Diskrepanz zwischen Erkennung und Handlung eine Art Muster. Die Gründe für die Handlungsblockaden wiederholten sich in den verschiedenen Interviews. Es wurde von der Bewertungsabhängigkeit im Praktikum gesprochen, den fehlenden Unterstützungsstrukturen sowie hierarchischen Barrieren. Darüber hinaus wurde das Fehlen konkreter Handlungsstrategien genannt und eine Einschätzung der Aussichtslosigkeit erwähnt. Rückblickend würden alle Befragten anders handeln, trotzdem meinten zwei von vier, dass sie jedoch nicht explizit wüssten wie.

4.5 Ausbildung

Die Einschätzungen zur Vorbereitung durchs Studium sind zwischen den Befragten verschieden, zeigen aber eine Gemeinsamkeit. Das theoretische Wissen sei vorhanden, aber der Transfer in die Praxis gelinge nicht.

Theorie-Praxis-Diskrepanz

IP1 meint, theoretisches Wissen zum Thema Rassismus und Diskriminierung zwar erworben zu haben, jedoch dieses nicht auf konkrete Praxissituationen anwenden zu können. Im Studium seien keine Praxisbeispiele genannt worden, welche bei der Erkennung und Einordnung einer diskriminierenden Situation behilflich sein könnten (Interview 1, Z. 172-176). Zur Vorbereitung seitens der Schule sagt IP1:

«Das habe ich theoretisch gelernt (. ...), aber praktisch fand ich es sehr schwierig» (Interview 1, Z. 171-172).

IP1 beschreibt eine grundlegende Diskrepanz zwischen dem, was im Studium gelehrt wird und der Realität in der Praxis (Interview 1, Z. 200-202).

Unvorbereitet

Am kritischsten aller vier bewertet IP2 die Vorbereitung durchs Studium. Auf die Frage, wie vorbereitet sie sich durch die Schule fühle, antwortete sie:

«Überhaupt nicht» (Interview 2, Z. 216).

Sie beschreibt, dass das Studium zu wenige Inhalte zum Thema Diskriminierung übermittelt. Ausserdem ist sie der Meinung, Dozierende agierten teils selbst diskriminierend. Um diese Aussage zu bestärken, nennt sie Beispiele wie Rollenspiele, die Stereotype verstärken (Interview 2, Z. 216-225). IP2 formuliert den Wunsch, ein eigenes Modul zu Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen sowie der damit verbundenen Selbstreflexion angeboten zu bekommen (Interview 2, Z. 232-240).

Stärkung Wertekompass

IP3 bewertet die Vorbereitung durchs Studium differenzierter als IP1 und IP2. Sie erzählt, das Studium habe ihren Wertekompass gestärkt und eine begriffliche Differenzierung ermöglicht.

«Wir lernen sehr viel theoretische Herangehensweisen (. ...) Man hat den Wissenskoffer mit all diesen Theorien, die gewisse Handlungsvorschläge implizieren. Ich glaube, der Wissenstransfer [sic!] (...), da bin ich (...) ein bisschen auf die Welt gekommen» (Interview 3, Z. 231-235).

Im Interview spricht IP3 von zwei verschiedenen Welten. Es gäbe das Studium mit seinem Wertegerüst und die Praxis mit ihren Routinen. IP3 formuliert den Wunsch, einen Argumentationsworkshop angeboten zu bekommen, der konkret auf Strategien für den Umgang mit Kolleg:innen ausgelegt ist, die «von einer ganz anderen Ecke herkommen» (Interview 3, Z. 249). IP3 interpretiert dieses Spannungsfeld als Generationenkonflikt und sieht es als Aufgabe junger Sozialarbeiter:innen, neues Wissen in bestehende Institutionen zu tragen (Interview 3, Z. 245-250).

Vorbereitung

IP4 bewertet die Vorbereitung durch das Studium am positivsten aller vier Befragten:

«Ich habe das Gefühl, (...) die Hochschule (...) ist ein Umfeld, das recht sensibilisiert ist»
(Interview 4, Z.181-189).

Durch IP4 wird beschrieben, dass Erfahrungsberichte von betroffenen Personen beispielsweise in einer Blockwoche die wirksamste Form der Sensibilisierung waren. Theoretisches Wissen allein helfe nicht (Interview 4, Z. 181-189).

Alle vier Befragten bewerten die Vorbereitung auf Diskriminierungssituationen durch das Studium als zumindest teilweise ungenügend. Innerhalb der Bewertungen lässt sich eine abgestufte Kritik feststellen. Es wurde erzählt, dass zwischen der Theorie und der Praxis eine grosse Diskrepanz bestehe. Zusammenfassend wird festgehalten, dass das Ausbildungssystem auf zwei Ebenen als verbesserungswürdig angesehen wird. Laut den Interviewaussagen vermittelt es weder ausreichend Handlungskompetenzen noch bietet es konsequent einen diskriminierungsfreien Lernraum.

4.6 Mentoring

Die Einschätzungen zum Mentoring zeigen die grösste Gemeinsamkeit aller vier Interviews. In keinem der Fälle war das Mentorat eine verlässliche Anlaufstelle. Aufgrund dessen, dass sich die Unterkategorien innerhalb der Interviews vermischen, werden diese nicht explizit genannt. Sie sind der Tabelle am Anfang des Kapitels zu entnehmen.

IP1 erzählt, dass ihre Mentorin das Thema Diskriminierung keineswegs angesprochen hat (Interview 1, Z. 210). Als zentrales Problem identifiziert IP1 die Kopplung des Mentorats und der Leistungsbewertung. Es wurde als unmöglich empfunden, Probleme offen anzusprechen, ohne mögliche Konsequenzen für die Bewertung zu befürchten (Interview 1, Z. 232-233). Für die Praxisbegleitung wünscht sich IP1 eine klare Trennung von Begleit- und Bewertungsgesprächen, einen geschützten Vertrauensraum und ein aktives Nachfragen der mentorierenden Person zu schwierigen Erfahrungen im Praktikum (Interview 1, Z. 233-237&245-246).

Im zweiten Interview wurde das Mentorat als generell schwierig beschrieben. IP2 gibt an, kein Vertrauen aufgebaut zu haben. Ausserdem wird kritisiert, dass es vor Praktikumsbeginn kein Einzelgespräch gab (Interview 2, Z. 261-273). Ein konkret formulierter Verbesserungsvorschlag war, ein Einzelsetting zum Kennenlernen vor dem Praktikum zu organisieren, eine klare Kommunikation über die Rolle des Mentorats und einen Vertrauensaufbau als Grundvoraussetzung für Offenheit zu schaffen (Interview 2, Z. 281-285).

Die Mentorin von IP3 wurde als zurückhaltend und wenig präsent erlebt (Interview 3, Z. 266-277). In den Gesprächen mit ihr sei Diskriminierung nie ein Thema gewesen, obwohl es dafür Platz gehabt hätte. Wichtiger als die Mentorin sei die Praxisausbildnerin gewesen, da sie präsenter war (Interview 3, Z. 284-287).

Im letzten Interview gab IP4 an, nur zwei Mal mit der Mentorin in Kontakt gewesen zu sein. Sie habe nur wenig beigetragen, wichtiger sei die Praxisausbildnerin gewesen. Diese beschreibt IP4 als ausgezeichnet (Interview 4, 254-258). IP4 meint:

«Ich habe halt (...) mega Glück gehabt (. ...) Aber ich kann mir gut vorstellen, dass (...) Leute nicht so Glück hatten und die sind dann angewiesen auf die Mentorin» (Interview 4, Z. 267-269).

Es wird kein expliziter Änderungsbedarf formuliert, aber auf das Problem hingewiesen, dass die Qualität der Praxisbegleitung zufallsabhängig ist (Interview 4, Z. 267-269). Studierende, welche keine präsente Praxisausbildungsperson haben, sind auf ein Mentorat angewiesen, das in den beschriebenen Fällen jedoch selten eine verlässliche Anlaufstelle darstellte.

Die Kritik am Mentoringssystem der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit war in allen Interviews, in unterschiedlicher Intensität, präsent. Zentrale Probleme zeigen sich in der fehlenden proaktiven Thematisierung von Diskriminierung, dem mangelnden Vertrauen und der strukturellen Kopplung von Begleitung und Bewertung, welche ein offenes Ansprechen von Missständen verhindern. Alle vier Befragten sind der Meinung, dass die Praxisausbildner:innen (PA) relevanter sind als die Hochschulmentor:innen. Jedoch sei die Qualität der PA zufallsabhängig. Wer das nicht habe, sei auf das Mentorat angewiesen, welches aber in keinem der vier Fälle ihre Funktion wirklich erfüllte.

5. Diskussion der Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der empirischen Untersuchung in Hinblick auf den theoretischen Bezugsrahmen eingeordnet und interpretiert. Die Einordnungen im gesamten Kapitel entsprechen einer interpretativen Einordnung, da sie ausschliesslich auf den Schilderungen der interviewten Personen beruhen. Ziel ist es, Gemeinsamkeiten, Unterschiede sowie Zusammenhänge zwischen den Interviewaussagen und den theoretischen Konzepten aufzuzeigen. Dabei wird untersucht, inwiefern die Ergebnisse bestehende Annahmen bestätigen, ergänzen oder neue Perspektiven eröffnen.

5.1 Diskriminierungsformen

Die Einordnung der geschilderten Fälle folgt den in Kapitel 2.2 und 2.3 beschriebenen Definitionen.

Der erzählte Fall des Klienten mit iranischen Wurzeln zeigt, dass die Fachperson gezielt handelt. Es wird bewusst Geld zurückgehalten, Entscheide werden getroffen und ausgeführt, ohne den Klienten einzubeziehen. Da die Fachperson dies mit fehlenden Sprachkenntnissen des Klienten begründet, wird diese Benachteiligung explizit an ein zugeschriebenes Merkmal geknüpft (Interview 1, Z. 32-33). Diese absichtliche Benachteiligung entspricht der direkten Diskriminierung auf der Ebene des individuellen Handelns. Da keine Übersetzungsdienste zur Verfügung stehen, werden Menschen mit fehlenden Sprachkenntnissen systematisch benachteiligt. Auf institutioneller Ebene kann zusätzlich eine indirekte Diskriminierung erkannt werden, weil eine formal neutrale Praxis Personen einer bestimmten Gruppe schlechter stellt (humanrights.ch, 2020; Hasse & Schmidt, 2012, S. 886). Der Fall zeigt auf, wie einzelne Handlungen von Fachpersonen mit den strukturellen Rahmenbedingungen zusammenhängen. Ohne die Übersetzung wird ein Raum geschaffen, der Entscheidungen ohne Einbezug der Klientel möglich macht.

Andere Erklärungen für das Verhalten der Fachpersonen können nicht ausgeschlossen werden. Arbeitsbelastung, Zeitdruck oder unklare Zuständigkeit können die Situation beeinflussen. Aufgrund der erhobenen Daten lässt sich dies nicht abschliessend klären. Gleichwohl ist für die Einordnung als Diskriminierung die Absicht nur eingeschränkt relevant, da diese bei der Wirkung ansetzt (Gomolla, 2023, S. 178).

Der beschriebene Fall vom verbalen Alltagsrassismus kann als direkte Diskriminierung definiert werden. Die Definition der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus (2024) beschreibt, dass sich rassistisches Denken zuerst in einer verbalen Abwertung präsentiert, die diskriminierende Handlungen zur Folge haben können. Die Aussage «Bei ihnen ist das normal, dass sie das nicht bringen» (Interview 2, Z. 45), verallgemeinert ein Verhalten, das einer ganzen Gruppe unterstellt wird und bewertet die Differenz zum Nachteil der Betroffenen. Die im Fall beschriebene Weitergabe von persönlichen Informationen und gemachten Unterstellungen machen sichtbar, dass die verbalen Abwertungen bereits zu einer diskriminierenden Handlung geführt haben. Anhand der erhobenen Daten kann nicht überprüft werden, ob es sich um ein wiederkehrendes Muster handelt oder um eine situative Äusserung.

Für die Forschungsfrage kann festgehalten werden, dass die interviewten Personen Diskriminierung nicht als einheitliche Erscheinung wahrnehmen. Die Erscheinungsformen reichen von offener Ungleichbehandlung bis zu beiläufigen Abwertungen im Team. Wie deutlich die Situationen als diskriminierend bewertet wurden, ist abhängig davon, wie erkennbar ein Merkmal und die Folgen für die Klientel sind.

5.2 Sozial-kognitive Mechanismen

In mehreren diskriminierenden Situationen ist bemerkbar, dass Stereotype und Vorurteile eine grosse Rolle spielen. Wie in Kapitel 2.4 geschrieben, ist an diesen Situationen erkennbar, dass Diskriminierung oft nicht durch absichtliche Abneigung entsteht, sondern aus einem feststehenden kognitiven Muster (Degner et al. 2009, S. 80).

Die Äusserungen «Bei ihnen ist das normal, dass sie das nicht bringen» (Interview 2, Z. 45) oder «Die haben ihr Leben nicht im Griff» (Interview 2, Z. 48) lassen sich der Korrespondenzverzerrung, die von Degner et al. (2009) beschrieben wird, zuordnen (S. 77). Das Verhalten wird auf angebliche Gruppenmerkmale zurückgeführt, während für die Situation relevante Faktoren nicht berücksichtigt werden. Diese Abwertung einer Fremdgruppe entspricht auch der Tendenz, Eigengruppen positiver zu bewerten und Fremdgruppen kritischer anzusehen (Degner et al. 2009, S. 78).

Im Unterschied zu IP2, hat IP4 eine Vorannahme einer Arbeitskollegin übernommen. Dies zeigt auf, wie Vorurteile entstehen können. Aufgrund der Informationen der Arbeitskollegin, ist IP4

mit einer skeptischen Haltung ins Gespräch gegangen. Somit wird deutlich, wie sich Stereotype durch Informationen festigen können. Interessant ist, dass IP4 die Warnung nicht als Vorurteil, sondern als Erfahrungsweitergabe benannt hat (Interview 4, Z. 117-122). Dadurch, dass diese Weitergabe als fachlicher Hinweis interpretiert werden kann, wird sie nicht als Zuschreibung erkannt und somit nicht hinterfragt. Dieses Ergebnis trägt zur Beantwortung der Forschungsfrage bei, indem es zeigt, dass diskriminierende Wahrnehmungen nicht ausschliesslich auf persönlichen Einstellungen beruhen. Im Arbeitskontext können Einstellungen durch Kolleg:innen weitergegeben und übernommen werden.

Dieser Prozess gehört nach Degner et al. (2009) zur Sozialisation (S. 76). Der Fall von IP4 zeigt auch auf, dass Vorannahmen korrigiert werden können. Es ist somit nicht nur die Wirksamkeit der kognitiven Verzerrung erkennbar, sondern auch, dass diese durch Reflexion korrigierbar ist (Degner et al., 2009, S.77). In Bezug auf die Forschungsfrage bedeutet dies, dass die Bewertung der beobachteten Situation durch die Studierenden erschwert wird, da die Zuschreibungen im Arbeitsalltag als normal und fachlich begründbar erscheinen. Die eigene Reflexion kann schliesslich dazu führen, die Diskriminierung trotzdem zu erkennen.

5.3 Machtstrukturen

Die Ergebnisse der Interviews stützen die theoretische Annahme, dass professionelle Beziehungen in der Sozialen Arbeit grundsätzlich durch ein asymmetrisches Machtverhältnis geprägt sind (siehe Kapitel 2.5). Es ist zudem erkennbar, dass sich die Macht in allen Fällen in verschiedenen Formen zeigt.

Die Schilderung von IP1 zeigt, dass die externe Sozialarbeiterin die Kontrolle über alle existenzsichernden Ressourcen des Klienten hat. Wie Bohlen (2017) beschreibt, ist die Ressourcen- und Entscheidungsmacht ein wichtiges Machtmittel der Sozialen Arbeit (S. 256-262). Klient:innen können in dem Fall weder mitentscheiden noch einer Handlung zustimmen. Dies entspricht der destruktiven Macht, wobei die Entscheidungsmacht nur bei der Fachperson liegt (Kraus 2021, S. 108). Zusätzlich wird die Asymmetrie durch das ärztliche Machtgefälle verstärkt. Wie IP1 beschreibt, sei der Klient «ganz klar ausgeliefert» (Interview 1, Z. 97). Aus Sicht der studierenden Person überlagern sich somit zwei Abhängigkeitsverhältnisse, welche den Handlungsspielraum des Klienten zusätzlich

einschränken. Wie die ärztliche Seite die Situation einschätzt, kann anhand der Daten nicht beurteilt werden.

Der von IP2 beschriebene Fall ergänzt das theoretische Verständnis von Macht. Das Interview verdeutlicht, dass die Macht nicht durch aktives Handeln stattfindet, sondern durch das Nicht-Handeln. Der Fall wird nicht vollständig betrachtet, Angebote nicht ausgenutzt und nicht alle Informationen übersetzt. Die Ergebnisse liefern damit einen Hinweis auf eine Form von Benachteiligung, die nicht durch eine aktive Handlung entsteht, sondern durch eine Unterlassung. Dies spricht dafür, Macht nicht ausschliesslich als aktives Handeln im Sinne von Weber (2009, S. 28) und Kraus (2021, S. 102 & 108) zu verstehen, sondern auch die unterlassene Unterstützung als Form institutioneller Machtausübung anzusehen. Foucault (2017) ist der Meinung, dass Macht überall wirkt und nicht nur an eine Handlungsebene knüpft (S. 96). Besonders auffallend ist, dass IP2 diese Machtausübung mit der diskriminierenden Zuschreibung verbindet. Die Einschätzungen, welche zur Klientel gemacht werden, bestimmen, wie viel in einen Fall investiert wird. Das verdeutlicht die Aussage von IP2, dass je nach investierter Energie, eine Situation deutlich verbessert werden kann (Interview 2, Z. 141-144). Dies macht sichtbar, wie die in Kapitel 2.4 beschriebenen sozial-kognitiven Mechanismen und die Machtasymmetrie ineinandergreifen. Dieser Zusammenhang kann dadurch erklärt werden, dass Zuschreibungen mitentscheiden, wie erfolgsversprechend ein Fall eingestuft wird. Anhand dieser Einstufung wird bestimmt, wie viel Ressourcen eingesetzt werden. Zusätzlich kann die Ressourcenverteilung auch durch die Zuschreibungen von Stereotypen gesteuert werden. Dass Unterstützung unterlassen wird, kann auch andere Ursachen haben, wie etwa hohe Fallzahlen, Zeitdruck oder fehlende Ressourcen. Für eine vollumfängliche Analyse müssten zusätzliche Perspektiven erhoben werden.

Die Machtkette ist im beschriebenen Fall von IP3 sichtbar. Sie verläuft von der Institutionsleitung, zur Standort- und Teamleitung bis zur Praktikantin. In diesem Fall betrifft die Asymmetrie die institutionelle Ebene der Organisationshierarchie. Nach von Ameln und Heintel (2016) entsteht Macht nicht durch den Besitz einer Person, sondern durch institutionelle Rahmenbedingungen und wird darüber legitimiert und gefestigt (S. 12–13). Dies geschieht, weil die Beteiligten diese Machtansprüche anerkennen und passende Rollen annehmen. Im vorliegenden Fall zeigt sich dies im Team, das schweigt, weil es Angst von der Autorität der Standortleitung hat. Dieses Schweigen reproduziert die herrschende Machtordnung. Der Zusammenhang lässt sich dadurch erklären, dass die Anerkennung der

Autorität einen Einwand unwahrscheinlich macht und somit die Autorität wiederum bestätigt. Gleichzeitig kann keine Veränderung stattfinden, weil die Teamleitung keine korrigierende Funktion einnimmt. Die Situation im Team wurde mit folgenden Worten beschrieben: Wenig Vertrauen, ein kleiner Handlungsspielraum und eine hohe Fluktuation (Interview 3, Z. 153-167). Die Ergebnisse legen nahe, dass die institutionelle Benachteiligung durch die Strukturen, welche nicht hinterfragt, sondern als Routine anerkannt werden, noch mehr verschärft wird (Hasse & Schmidt, 2012, S. 886).

IP4 beschreibt die wirtschaftliche Sozialhilfe als «Mega-Machtverhältnis» (Interview 4, Z. 145) und reflektiert die eigene Entscheidungsbefugnis über finanzielle Ressourcen. Dieses Ergebnis entspricht der Ressourcen- und Entscheidungsmacht (Bohlen 2017, S. 256-262) sowie der destruktiven Macht im Kontrollbereich (Kraus 2021, S. 108). Gemäss der Einschätzung von IP4 ist eine Entscheidung, die durch Voreingenommenheit beeinflusst wurde, als Machtmissbrauch zu werten. Dabei sei es egal, ob dies bewusst oder unbewusst geschieht (Interview 4, Z. 161–166). Diese Einschätzung deckt sich mit dem in Kapitel 2.2 beschriebenen Verständnis, dass für eine Diskriminierung keine Absicht bestehen muss (Gomolla, 2023, S. 178). Gleichzeitig verdeutlicht der Fall, dass eine reflektierte Auseinandersetzung mit der eigenen Machtposition eine wichtige Voraussetzung ist, um diskriminierende Entscheidungen zu vermeiden. Die Aussagen von IP4 legen nahe, dass Macht nicht per se problematisch ist, sondern ihr unreflektierter Einsatz das Risiko von Diskriminierung erhöht. Von Ameln und Heintel (2016) beschreiben, dass die eigene Machtposition immer wieder reflektiert werden muss (S. 3). Anhand der Schilderung von IP4 ist erkennbar, wie der reflektierte Umgang mit Macht und die Wirkung von Stereotypen dies verhindern können. Die geschilderte Selbstkorrektur basiert auf einer individuellen Entscheidung und ist nicht durch eine institutionelle Massnahme abgestützt.

Alle vier Interviewpersonen benennen die Machtstrukturen als wesentlichen Faktor für diskriminierendes Verhalten. Die Macht äussert sich jedoch in vier verschiedenen Formen: Kontrolle über existenzielle Ressourcen, selektive Unterlassung, autoritäre Hierarchien im Team und Entscheidungsgewalt über finanzielle Ressourcen im Zwangskontext. Unabhängig von den Unterschieden ist das Ergebnis in allen Fällen vergleichbar. Klient:innen, welche als «anders» wahrgenommen werden – sei es wegen der Sprache, dem sozialem Status oder der

Herkunft – werden weniger unterstützt, erhalten weniger Information und weniger Schutz. Von Ameln und Heintel (2016) erläutern, dass ungleich verteilte Machtchancen und eine unreflektierte Machtausübung von Fachpersonen, bestehende Benachteiligung verstärken und diskriminierende Strukturen wiedergeben (S. 3–4). Wird Macht von Fachpersonen nicht reflektiert, fehlt die Grundlage, um die Benachteiligung zu erkennen und ihr entgegenzuwirken.

Im Hinblick auf die kleine Stichprobe müssen die Übereinstimmungen zurückhaltend interpretiert werden. Dadurch kann kein durchgängiges Muster in der Praxis belegt werden. Es weist jedoch darauf hin, dass Machtasymmetrien in verschiedenen Handlungsfeldern in ähnlicher Weise wirken könne. Für die Forschungsfrage bedeutet dies, dass die beobachtete Diskriminierung nicht nur als Fehlverhalten einzelner Fachpersonen bewertet werden kann, sondern auch in Zusammenhang mit der eigenen Position und der Entscheidungsbefugnis gesetzt werden muss. Gleichzeitig betrifft die beschriebene Asymmetrie die Studierenden selbst, da weniger Möglichkeiten bestehen, beobachtetes Verhalten zu benennen, aufgrund der hierarchischen Position.

5.4 Intersektionale Verschränkung

Das in Kapitel 2.6 beschriebene Konzept der Intersektionalität kann auf verschiedene Fälle angewendet werden. Diskriminierungserfahrungen können sich nicht durch einen Kategorienfilter erörtern lassen (Bronner & Paulus, 2021, S. 80). Für die vorliegende Analyse bedeutet das, dass geprüft wird, ob die geschilderten Zuschreibungen auf ein einziges Merkmal zurückgeführt werden können oder ob mehrere Kategorien gleichzeitig relevant sind.

Der Fall von IP2 zeigt, dass sich die vorliegende Abwertung einerseits gegen Personen mit Migrationsgeschichte richtet, andererseits gegen Schweizer:innen ohne Ausbildung. Aus diesem Fall kann geschlossen werden, dass sich die Kategorien «Klasse» und «Rasse» nach Winker und Degele (2015) miteinander verschränken (S.42–48). Damit knüpft die Benachteiligung sowohl an die vorhandenen kulturellen Ressourcen wie Bildung als auch an die zugeschriebene Herkunft an. Aus den Schilderungen ist nicht ersichtlich, ob beide Zuschreibungen die gleichen Personen betreffen oder ob es sich um zwei getrennte Gruppen handelt, die jeweils aus unterschiedlichen Gründen abgewertet wurden. Im zweiten Fall läge keine Verschränkung nach dem Konzept Crenshaws vor, sondern eine parallele

Benachteiligung entlang zwei Kategorien. Crenshaw (2013) betont, dass sich intersektionale Diskriminierung nicht als Summe einzelner Kategorien beschreiben lässt (S. 36). Diese Unterscheidung ist für die Einordnung relevant, lässt sich anhand der vorliegenden Daten jedoch nicht abschliessend vornehmen.

In dem geschilderten Fall von IP3 ist die Intersektionalität deutlicher sichtbar. IP3 kann im Nachhinein nicht klar benennen, ob sich die Abwertung der Klientin auf die Sprache, Herkunft oder die Krankheit bezog (Interview 3, Z. 44-50). Dass dies nicht klar bestimmt werden kann, ist kein fachlicher Mangel der Interviewperson, sondern entspricht dem Grundgedanken der Intersektionalität. Kategorien wie «Rasse», «Körper» und «Gesundheit» sind nicht klar trennbar, sondern greifen ineinander. Somit würde eine eindimensionale Zuordnung der Diskriminierungsform der gelebten Erfahrung nicht gerecht werden (Crenshaw, 2013, S. 36). Es ist zu berücksichtigen, dass die Unschärfe der Zuordnung auch anders erklärbar wäre. Die intersektionale Auslegung ist daher plausibel, aber nicht die einzig mögliche.

Für die Forschungsfrage ist die Feststellung bedeutsam, weil sie eine Erklärung aufzeigt, weshalb die Bewertung beobachteter Diskriminierung den befragten Studierenden schwerfällt. Wird Diskriminierung nur anhand einzelner Merkmale erkannt, entziehen sich die mehrfach verschränkten Situationen der Einordnung.

5.5 Wahrnehmung und Bewertung

Besonders aufgefallen ist, dass vier verschiedene Bewertungsmuster erkennbar sind, die sich vor allem im Auslöser, der Erkennung und im Zeitpunkt unterscheiden. Die Unterschiede beziehen sich dabei auf die individuelle Ebene der Wahrnehmung. Während die Bedingungen, unter welchen eine Bewertung möglich wird, auf der institutionellen Ebenen liegen.

IP1 bewertet zu Beginn die erlebte Situation als nicht diskriminierend, sondern als normal. Erst nach dem Hinweis der Psychologin folgt eine kritische Bewertung. Die vorangehend beschriebene schwere Sichtbarkeit von Diskriminierung zeigt sich in diesem Fall. Diskriminierung wird von Personen, die beteiligt sind, nicht immer als solche erkannt. Bemerkenswert ist, dass der Berufskodex von IP1 für die rückblickende Bewertung herangezogen wird. Es werden die berufsethischen Grundlagen nach Staub-Bernasconi (2018)

und der Berufskodex von AvenirSocial genutzt, welche eine professionelle Bewertung diskriminierender Handlungen ermöglichen.

IP2 unterscheidet sich stark von IP1, da die Diskriminierung am Anfang erkannt wird. Dies führt IP2 auf ihre eigene Migrationsgeschichte zurück. Trotz der Wahrnehmung, unternimmt IP2 nichts gegen die Diskriminierung. Die Ergebnisse machen deutlich, dass das Erkennen einer diskriminierenden Situation allein nicht ausreicht, um diskriminierungskritisch zu handeln. Selbst bei einer hohen Sensibilisierung können Machtverhältnisse oder fehlende Handlungsspielräume dazu führen, dass keine Intervention erfolgt. Dass die eigene Betroffenheit zur Erkennung von Diskriminierung führt, kann anhand der verwendeten Theorie nur teilweise erklärt werden. Ein Anknüpfungspunkt findet sich auf der Subjektebene des Mehrebenenansatzes, wonach Menschen gesellschaftliche Zuschreibungen aus ihrer eigenen Position heraus wahrnehmen und verarbeiten (Bronner & Paulus, 2021, S. 30). Trotz der Wahrnehmung der Situation, war die Reaktion von IP2 zurückhaltend, da sie die Annahme hatte, dass «die es eh nie sehen» (Interview 2, Z. 114-115). Die Wahrnehmung und Bewertung der Situation führten nicht zu einer Handlung. IP2 benennt die Bewertungsabhängigkeit im Praktikum und die Einschätzung, dass eine Intervention nicht erfolgreich wäre sowie die Unsicherheit bezüglich der Reaktion der Fachperson als ausschlaggebenden Gründe, nichts zu unternehmen. (Interview 2, Z. 205-209). Dies deckt sich mit den in Kapitel 2.5 beschriebenen Machtstrukturen, die eine Korrektur erschweren.

Für die Forschungsfrage bedeutet dies, dass die Bewertung einer Situation als diskriminierend nicht allein aus der individuellen Wahrnehmung folgt, sondern durch organisationale Machtverhältnisse und den wahrgenommenen Handlungsspielraum beeinflusst wird. Der Zusammenhang zwischen Erkennen und Handeln wurde in Kapitel 5.1 vertieft.

Ähnlich wie IP1, hat auch IP3 die Diskriminierung kaum wahrgenommen und beschreibt sie als normal und subtil im Alltag. Die Situation wurde erst im Nachhinein reflektiert. Begriffe wie Stereotyp, Diskriminierung, Stigma und Rassismus, welche im Studium behandelt wurden, haben eine nachträgliche differenzierte Einordnung möglich gemacht. Dies verweist auf den in Kapitel 2.4 beschriebenen Zusammenhang wonach diskriminierende Zuschreibungen häufig nicht als bewusste Abneigung auftreten, sondern als kognitives Muster (Degner et al., 2009, S. 80). Die parteiliche Haltung gegenüber der Klientel wird dadurch gestärkt. Es entspricht der professionellen Pflicht, die Interessen von Benachteiligten besonders zu schützen (Staub-

Bernasconi, 2018, S. 118-119). Die im Nachhinein stattgefundene Reflexion entspricht einer verzögerten Form der Reflexion auf der Mikroebene (Punz, 2015, S. 67; Müller & Polat, 2022, S. 382).

Im Fall von IP4 wurde festgestellt, dass die Warnung der Arbeitskollegin zu Beginn nicht als Diskriminierung wahrgenommen wurde, sondern als Erfahrungsweitergabe. Erst während des Gesprächs merkte IP4, dass es sich um eine diskriminierende Situation handelte. Diese Reflexion im Gespräch unterscheidet sich von der nachträglichen Reflexion von IP1 und IP3.

Der professionsethische Auftrag, sich gegen Diskriminierung zu positionieren, wie er im Berufskodex von AvenirSocial (2026) beschrieben ist, wird in den ersten drei Fällen nicht erfüllt, da die Situationen stillschweigend hingenommen wurden (S. 15). Diese Feststellung ist nicht als Kritik am Verhalten der einzelnen Studierenden zu verstehen. Sie befinden sich in der Ausbildungsrolle, weshalb sie noch nicht unbedingt in der Position sind, die für eine Intervention vorausgesetzt wird. Die Verantwortung für die Umsetzung des professionsethischen Auftrags liegt bei den Fachpersonen und den Organisationen, welche die Rahmenbedingungen dafür schaffen müssten. Die Unsicherheit, ob Diskriminierung vorliegt und das Nicht-Erkennen einer solchen Situation zeigen, wie stark die Wahrnehmung von der eigenen Sensibilisierung abhängig ist. Daraus lässt sich schliessen, dass das Studium in den vorliegenden Fällen nicht der Hauptgrund der Sensibilisierung war. Diese Feststellung muss differenziert werden. Wie IP3 beschreibt, wurden durch das Studium Begriffe und Konzepte erläutert, die erst eine nachträgliche Einordnung möglich machen. Damit erfüllt theoretisches Wissen eine wichtige Funktion für die Bewertung. Daraus ergibt sich aber nicht die Handlungsfähigkeit oder die Wahrnehmung in der Situation. Den Ergebnissen nach entsteht dies durch kollegialen Austausch, gelebte Erfahrung und Selbstreflexion.

Die Analyse beruht auf den Aussagen der vier Interviews und kann daher nicht für alle Studierenden der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit übertragen werden. Eine denkbare alternative Erklärung könnte sein, dass Studieninhalte die Wahrnehmung beeinflusst haben ohne, dass die Befragten dies bewusst zuordnen konnten. Die Ergebnisse können daher ein Hinweis sein, dass theoretisches Wissen und Handlungsfähigkeit auseinanderfallen. Es kann jedoch keine abschliessende Aussage über die Wirksamkeit der Ausbildung gemacht werden.

5.6 Unterstützungsbedarf und Ausbildung

Der Theorieteil bietet für die Ergebnisse zum Unterstützungsbedarf der Ausbildung und zum Mentoring nur eine eingeschränkte Grundlage, da diese Themen nicht eigenständig behandelt werden. Es können trotzdem Verknüpfungen über das Professionsverständnis und das Konzept der institutionellen Diskriminierung hergestellt werden.

Die vier Befragten bewerten die Vorbereitung auf Diskriminierungssituationen als zumindest teilweise ungenügend. Es wird eine Widersprüchlichkeit zwischen der vermittelten Theorie im Studium und dem Praxisfeld beschrieben. IP3 spricht in diesem Zusammenhang von zwei Welten, dem Studium mit seinen Werten und der Praxis mit ihren Routinen. Im Interview wird der Wissenstransfer als Schwierigkeit beschrieben (Interview 3, Z. 215-223). Zudem fehlen praxisnahe Übungen und Handlungskompetenzen. Die Interviews deuten darauf hin, dass theoretisches Wissen allein nicht ausreicht, um Studierende auf Diskriminierungssituationen vorzubereiten. Vielmehr werden konkrete Handlungskompetenzen und Reflexionsmöglichkeiten als entscheidend wahrgenommen. Für die Forschungsfrage zeigt dieses Ergebnis, dass die Ausbildung zwar zur theoretischen Sensibilisierung beiträgt, jedoch aus Sicht der Befragten nur begrenzt auf konkrete Diskriminierungssituationen im Praxisalltag vorbereitet. Führt das vermittelte Wissen der formalisierten Ausbildung nicht zu Handlungskompetenzen, wird ein wichtiges Professionsmerkmal nicht erfüllt (Motzke, 2014, S. 179).

Es ist zu berücksichtigen, dass es sich dabei um eine rückblickende Einschätzung handelt. Ob die im Studium vermittelten Inhalte tatsächlich nicht ausreichend sind oder in der Situation nicht abrufbar waren, lässt sich anhand der Ergebnisse nicht feststellen. Eine Beurteilung der Ausbildungsqualität erfordert zusätzliche Daten, wie zum Beispiel eine Analyse der Modulinhalte.

Besonders interessant ist die Aussage, dass Diskriminierung auch im Studium selbst reproduziert wird. Als Beispiele wurden von IP2 Rollenspiel genannt, die Stereotype verstärken. Dieses Ergebnis ist bemerkenswert, weil die Hochschule den Anspruch verfolgt, diskriminierungskritische Fachpersonen auszubilden. Die Ergebnisse legen nahe, dass diskriminierende Strukturen auch innerhalb von Bildungsinstitutionen bestehen können. Dadurch wird sichtbar, dass Diskriminierung nicht ausschliesslich ein Problem der Praxis ist, sondern bereits während der Ausbildung reproduziert werden kann. Diese Aussage beruht auf

der Schilderung einer einzelnen befragten Person. Daher kann keine Aussage über die gesamte Lehre an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit gemacht werden.

Trotzdem kann dieses Ergebnis näher betrachtet und anhand der institutionellen Diskriminierung erklärt werden. Institutionelle Diskriminierung kann auch in Bildungseinrichtungen vorkommen (Gomolla, 2023, S. 173). Dies kann geschehen, wenn diese nach eigenen Merkmalen entscheiden und unterscheiden, auch wenn keine Diskriminierungsabsicht besteht (Hasse & Schmidt, 2012, S. 883–899). Davon ausgenommen ist auch eine Hochschule für Soziale Arbeit nicht. Das entspricht dem im Kapitel 2.7 beschriebenen professionellen Dilemma. Den gesellschaftlichen Macht- und Ungleichheitsverhältnissen kann sich die Soziale Arbeit nicht entziehen und gibt diese Strukturen wieder (Bronner & Paulus, 2021, S. 105-106). Die Reflexion in Bezug auf die eigene Verwicklung in den Herrschaftsstrukturen, welche Müller und Polat (2022) fordern, erhält durch dieses Beispiel eine ausbildungsbezogene Bedeutung (S. 388). Diese Erklärung darf aber nicht dazu dienen, die beschriebenen Vorfälle zu relativieren. Sie macht plausibel, weshalb solche Muster auch in einer Bildungsinstitution auftreten können. Die Hochschule ist aber nicht davon entbunden, dies zu erkennen und zu bearbeiten.

Neben den bereits erwähnten Aspekten bezüglich der Lehre im Hochschulstudium, war in allen vier Interviews die Kritik am Mentoringsystem sichtbar. Die Untersuchung deutet darauf hin, dass nicht nur das Handeln einzelner Fachpersonen, sondern auch institutionelle Ausbildungsstrukturen, wie etwa das Mentoringsystem diskriminierungskritisches Handeln erschweren können. Die Verbindung von Begleitung und Bewertung erzeugt aus Sicht der Befragten ein Machtverhältnis, das kritische Reflexion hemmt. IP1 beschreibt es als unmöglich, Probleme offen anzusprechen ohne Konsequenzen für die Bewertung befürchten müssen (Interview 1, Z. 232-233). Es wird in Kapitel 2.5 dargelegt, dass ein Machtgefälle Diskriminierung ermöglichen kann und eine Korrektur dadurch verhindern wird (Von Ameln & Heintel, 2016, 3-4). Dass die Studierenden gegenüber den bewertenden Personen schweigen, zeigt ein ähnliches strukturelles Verhältnis wie der geschilderte Fall von IP3, wo das Team gegenüber der Standortleitung schweigt. In beiden Fällen wird aufgrund der Bewertungs- und Autoritätsdynamik nicht offen gesprochen. Da dieselbe Person oder Instanz, an welche eine kritische Beobachtung gemeldet werden müsste, zugleich auch über die Beurteilung mitentscheidet. Somit ist das Ansprechen eines Missstands mit einem persönlichen Risiko verbunden, weshalb Schweigen eine naheliegende Option darstellt.

Das Ergebnis der Interviews zeigt, dass die Praxisausbildner:innen als wichtiger wahrgenommen werden als die Mentor:innen. Die Qualität der Begleitung sei jedoch unterschiedlich ausgefallen, was auf eine strukturelle Schwachstelle hindeutet. Das in Kapitel 3.1 beschriebene Begleitsystem ist ein fester Bestandteil der Praxisausbildung (Hochschule Luzern, o. J. a). In den vorliegenden Fällen zeigte sich, dass die Qualität dieser Begleitung nicht strukturell gesichert erscheint. Sie ist von der konkreten Person abhängig, die zugeteilt wird. IP4 beschreibt, Glück gehabt zu haben, während andere auf die Mentor:in angewiesen seien (Interview 4, Z. 267-269). Für die Bewertung der Begleitqualität liegt keine theoretische Grundlage vor. Die Erkenntnisse dienen als praxisbezogene Hinweise. Zudem bleibt offen, wie Mentor:innen ihre eigene Rolle und deren Grenzen einschätzen.

Die Ergebnisse machen deutlich, dass beobachtete Diskriminierungssituationen nicht auf eine einzige Ursache, Form oder Ebene zurückgeführt werden können. Ein Zusammenspiel sozial-kognitiver Mechanismen, Erscheinungsformen, Machtstrukturen und intersektionaler Verschränkungen wirkt dabei. Keine dieser Ebenen allein kann die beobachteten Situationen ausreichend erklären. In allen Fällen ist das gleiche Muster erkennbar: Diskriminierung bleibt dort bestehen, wo sie weder erkannt noch reflektiert wird und bestehende Machtasymmetrien können eine Korrektur verhindern.

Die Verantwortung kann weder einzelnen Fachpersonen noch ausschliesslich der Strukturen zugeschrieben werden. Individuelles Handeln wird durch Rahmenbedingungen ermöglicht oder begrenzt. Während die Strukturen durch das Handeln der Beteiligten wirksam werden (Von Ameln & Heintel, 2016, S. 12-13). Für die Praxis bedeutet dies, dass eine reflektierte Haltung von Fachpersonen notwendig ist, aber nicht ausreichend. Die Interviewaussagen zeigen, dass theoretisches Wissen, welches im Studium vermittelt wird, zwar eine wichtige Grundlage für die Einordnung von Diskriminierung bildet, die eigentliche Sensibilisierung jedoch vor allem durch gelebte Erfahrung, Reflexion und kollegialen Austausch entsteht.

Die Ergebnisse zum Unterstützungsbedarf und zur Ausbildung lassen sich vor allem über das professionelle Verständnis der Sozialen Arbeit einordnen, gehen jedoch inhaltlich über den theoretischen Rahmen dieser Arbeit hinaus. Im Kapitel 6 wird ausführlicher darauf eingegangen.

5.7 Interpretation in Bezug auf die Profession

Im folgenden Unterkapitel werden die Ergebnisse hinsichtlich ihrer Bedeutung für das professionelle Selbstverständnis der Sozialen Arbeit interpretiert. Dabei wird diskutiert, welche Konsequenzen sich aus den Ergebnissen für die professionsethischen Ansprüche sowie für die Ausbildung und Praxis ergeben.

Spannungen zwischen professionellem Anspruch und Praxisfeld

Die befragten Studierenden berichten von einer deutlichen Diskrepanz zwischen dem professionsethischen Anspruch der Sozialen Arbeit und dem beruflichen Alltag der Befragten. Fachpersonen der Sozialen Arbeit sind durch die professionsethische Grundlage verpflichtet, sich aktiv gegen Diskriminierung zu positionieren (AvenirSocial, 2026, S. 15). Das dritte Mandat verlangt darüber hinaus, dass diskriminierende Aufträge abgelehnt werden (Staub-Bernasconi, 2018, S. 118-119). Die Interviewergebnisse zeigen, dass die geschilderten Situationen diesem Anspruch nicht entsprechen. In drei von vier geschilderten Fällen wurde diskriminierendes Verhalten hingenommen. In keinem Fall hat eine Intervention zu einer nachhaltigen Verbesserung geführt. Die Ergebnisse legen nahe, dass der professionsethische Anspruch formal zwar bekannt ist, seine Umsetzung jedoch durch strukturelle Bedingungen erschwert wird.

Besonders auffällig sind jene Fälle, in denen sich die Befragten aufgrund ihrer hierarchisch untergeordneten oder abhängigen Position nicht in der Lage sahen, gegen diskriminierendes Verhalten einzuschreiten. Dies kann anhand des dritten Mandats erklärt werden, welches eine relative Autonomie gegenüber institutionellen Erwartungen voraussetzt (Staub-Bernasconi, 2018, S. 118). Über diese Autonomie verfügen die Studierenden im Ausbildungspraktikum noch nicht.

Die geschilderten Situationen sind ausschliesslich aus der Perspektive der Studierenden erfasst. Ob die beteiligten Fachpersonen die Situationen gleich problematisch einschätzen, kann nicht beurteilt werden. Ebenso bleibt offen, ob in den Organisationen Massnahmen zur Bearbeitung vorhanden sind. Daraus ergibt sich für die Soziale Arbeit, dass berufsethische Grundlagen wie der Berufskodex allein nicht genügen, um in diskriminierenden Situationen adäquat zu handeln. Vielmehr braucht es die eigene Auseinandersetzung mit dieser Thematik

und eine Institution, die unterstützend wirkt. Eine reflektierte Haltung bleibt jedoch wirkungslos, wenn keine Möglichkeit besteht, Beobachtungen einzubringen, ohne ein persönliches Risiko einzugehen.

Auf Basis der vier Interviews können keine allgemeinen Schlüsse für die Praxis gemacht werden. Es kann jedoch darauf verwiesen werden, dass die Umsetzung des professionsethischen Auftrags nicht als individuelle Leistung vorausgesetzt werden kann, sondern institutionelle Voraussetzungen benötigt werden.

Ausbildungsinstitution als Teil des Problems

Hervorzuheben ist, dass nicht nur die Praxisinstitution, sondern auch die Hochschule selbst als Ort wahrgenommen wird, an dem diskriminierende Praktiken auftreten können. Damit verschiebt sich der Blick von individuellem Fehlhandeln hin zu institutionellen Strukturen. Die Ergebnisse legen nahe, dass auch Organisationen mit einem diskriminierungskritischen Bildungsauftrag bestehende Machtverhältnisse reproduzieren können. Dies lässt sich anhand des Konzepts der institutionellen Diskriminierung erklären (siehe Kapitel 2.2), wonach diskriminierende Effekte auch ohne Absicht in Strukturen und Routinen entstehen können.

Bildungsinstitutionen unterscheiden und entscheiden nach eigenen Kriterien bei den Gestaltungen von Lehrformaten oder Fallbeispielen. Wenn diese Routinen nicht geprüft werden, können Zuschreibungen vermittelt werden, die eine diskriminierende Wirkung haben ohne, dass dies allen Beteiligten bewusst ist. Das bedeutet für die Profession, dass sie sich nicht den gesellschaftlichen Macht- und Ungleichheitsverhältnissen, die eigentlich kritisch bearbeitet werden sollten, entziehen kann (Bronner & Paulus, 2021, S. 105-106).

Daraus ergibt sich eine Spannung, weil ein Ausbildungsort, der zu diskriminierungskritischem Handeln befähigen soll, selbst Teil davon ist. Diese Spannung ist nicht vollständig auflösbar, kann aber bearbeitet werden, insofern dies reflektiert wird (Bronner & Paulus, 2021, S. 105-106). Die Ergebnisse liefern einen Hinweis darauf, dass eine vertiefte Untersuchung sinnvoll sein könnte. Für die Profession bedeutet dies, dass die Ausbildung Mitverantwortung für diskriminierungskritische Professionalität trägt. Aufgrund der kleinen Stichprobe kann jedoch keine Aussage über die gesamte Lehre gemacht werden.

Erkennen führt nicht direkt zu Handeln

Anhand der Ergebnisse lässt sich festhalten, dass die Fähigkeit, Diskriminierung zu erkennen nicht gleich zu Handlungsfähigkeit führt. Auch diejenigen Befragten, die eine Situation sofort als diskriminierend eingeordnet haben, handelten nicht unmittelbar. IP2 erkannte die Diskriminierung von Beginn an, sprach sie jedoch im Team nicht an und zog sich stattdessen zurück (Interview 2, Z. 205-209).

Die von den Befragten genannten Gründe lassen sich drei Ebenen zuordnen. Auf der Ebene der Ausbildungsrolle hat die Bewertungsabhängigkeit einen Einfluss, da befürchtet wird, dass Konsequenzen für die Bewertung folgen. Auf der institutionellen Ebene fehlen Instanzen, an welche eine Beobachtung gerichtet werden könnten. Auf der individuellen Ebene wirkt die Einschätzung, ob eine Intervention erfolgreich sein könnte oder bereits erfolglose Versuche vorhanden sind. Diese Ebenen wirken zusammen und verstärken sich gegenseitig. Wer eine Beobachtung einbringen will, müsste sich an eine Person wenden, die auch beurteilt. Bleibt ein Ansprechen erfolglos, wird die Einschätzung bestätigt, dass weitere Versuche nichts bewirken. Dieses Schweigen ist aus der Position als Praktikant:in nicht eine Nachlässigkeit, sondern eine naheliegende Reaktion auf die Rahmenbedingungen. Von Ameln und Heintel (2016) zeigen, dass Macht in professionellen Beziehungen nie vollständig aufgehoben werden kann (S. 3). Daher reicht eine Sensibilisierung für die Profession allein nicht aus. Ein reflektierter Umgang damit ist zentral. Solange die Handlungsmöglichkeiten durch strukturelle Bedingungen eingeschränkt werden, bleibt es erschwert, Diskriminierung auf individueller Ebene entgegenzuwirken.

Für die Soziale Arbeit bedeutet dies, dass nicht nur die Sensibilisierung einzelner Fachpersonen gefördert werden muss. Es braucht Rahmenbedingungen, die diskriminierungskritisches Handeln ermöglichen. Die Verantwortung kann daher nicht bei einzelnen Fachpersonen oder einzelnen Praktikant:innen liegen. Sie ist als professionelle und strukturelle Aufgabe zu verstehen. Zugleich bedeutet das nicht, dass individuelles Handeln bedeutungslos ist. Der Fall von IP4 zeigt, dass eine Vorannahme korrigiert werden kann ohne, dass es dafür institutioneller Massnahmen bedarf. Individuelle Reflexion und strukturelle Voraussetzungen sind nicht als Alternativen zu verstehen. Vielmehr handelt es sich um aufeinander angewiesene Bedingungen.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass zwischen der Wahrnehmung einer diskriminierenden Situation und einem professionellen Eingreifen eine Handlungslücke besteht. Für die professionelle Arbeit bedeutet dies, dass die Institution Handlungsspielräume von Praktikant:innen wesentlich mitbestimmt und damit eine wichtige Rolle für die Entwicklung ihrer Handlungskompetenzen spielt.

Bedeutung für das Professionsverständnis

Die beschriebenen Ergebnisse haben Konsequenzen für das Verständnis professionellen Handelns in der Sozialen Arbeit. Diese befindet sich als Profession in einem Spannungsfeld. Einerseits gilt der Anspruch, Diskriminierung zu erkennen und ihr entgegenzuwirken (AvenirSocial, 2026, S. 15). Andererseits können diskriminierende Strukturen in Ausbildung und Praxis reproduziert werden. Dies entspricht dem in Kapitel 2.7 beschriebenen professionellen Dilemma, dass die Soziale Arbeit innerhalb der Verhältnisse, welche sie kritisch bearbeitet, agieren muss (Bronner & Paulus, 2021, S. 105–106).

Formalisiertes Wissen begründet gemäss Motzke (2014) erst professionelles Handeln, wenn es in konkrete Handlungskompetenzen überführt wird. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass dieser Transfer aus Sicht der Befragten nur teilweise gelingt. Für die Profession bedeutet dies, dass Professionalität mehr als die theoretischen Grundlagen umfasst. Wer professionell handelt, verbindet Wissen mit Reflexion und Handlungskompetenz. Die Ergebnisse zeigen jedoch, dass die Verbindung nicht einzig als individuelle Leistung eingefordert werden kann. Wo Rahmenbedingung ein Eingreifen erschweren, bleibt auch eine reflektierte Haltung ohne Wirkung. Professionalität ist daher nicht nur als Merkmal einzelner Fachpersonen zu verstehen, sondern auch als Frage der Bedingungen, unter denen sie ausgeführt wird.

5.8 Grenzen der Untersuchung

Um die Aussagekraft der Ergebnisse der Interviews angemessen einzuordnen, werden nachfolgend die Grenzen der Untersuchung reflektiert. Im Rahmen dieser Arbeit wurden vier Studierende der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit befragt. Die vorliegende Interpretation der Ergebnisse basiert daher auf vier Interviews. Identifizierte Muster können aus diesem Grund nicht verallgemeinert werden, sondern stellen empirische Hinweise auf mögliche

systemische Zusammenhänge dar. Jede befragte Person ist in einem anderen Praxisfeld tätig. Dadurch konnten einerseits unterschiedliche institutionelle Kontexte berücksichtigt werden, andererseits wird die Plausibilität für überindividuelle Muster erhöht.

Zusätzlich darf nicht vergessen werden, dass das Erleben jeder Person subjektiv ist. Alle vier Befragten berichten aus der Perspektive von Studierenden im Praktikum. Dies entspricht einer Position, die durch Bewertungsabhängigkeit und einer eingeschränkten Handlungsmacht gekennzeichnet ist. Die Perspektiven von Fachpersonen, Praxisausbilder:innen und Mentor:innen sind nicht erfasst und würden das Bild ergänzen.

Ebenfalls zu beachten, ist die Nähe der Forschenden zum Feld. Die Forschenden besuchen die gleiche Hochschule wie die Interviewten und haben somit eine gemeinsame Basis der gelernten Theorie. Daher sind mögliche Verzerrungen des Erlebten zum Erzählten aufgrund geteilter Werte oder sozialer Erwünschtheit durchaus plausibel. Um diesen Verzerrungen möglichst entgegenzuwirken, wurde versucht, eine angenehme Atmosphäre zu schaffen, die ein offenes Gespräch ermöglicht. Es wurde auf die Befragten eingegangen, ihnen Zeit gegeben und möglichst viel Freiraum gelassen. Nichtsdestotrotz sind Limitationen denkbar und müssen daher bedacht werden.

Trotz dieser Einschränkungen liefern die Ergebnisse empirisch begründete Hinweise auf Herausforderungen im Umgang mit Diskriminierung in Praxis und Ausbildung der Sozialen Arbeit. Sie verstehen sich nicht als verallgemeinerbare Aussagen, sondern als Impulse für weitere Forschung sowie für die Reflexion professionellen Handelns.

6. Schlussfolgerungen für die Soziale Arbeit

Auf der Grundlage der überindividuellen Muster aus den vier Interviews werden im Folgenden Schlussfolgerungen für die Soziale Arbeit formuliert. Diese beziehen sich auf die professionelle Handlungspraxis, das Hochschulstudium sowie die Praxisbegleitung. Die Schlussfolgerungen leiten sich nicht aus einzelnen Erfahrungen ab, sondern aus wiederkehrenden Themen und Zusammenhängen, die sich über die verschiedenen Interviews hinweg erkennen liessen. Ihre Herleitung erfolgt zudem unter Einbezug der in dieser Arbeit dargestellten theoretischen Grundlagen, wodurch die empirischen Ergebnisse in einen fachlichen Kontext eingeordnet wurden.

Die formulierten Schlussfolgerungen verstehen sich als theoriegestützte Handlungshinweise und nicht als allgemeingültige Handlungsempfehlungen. Aufgrund der qualitativen Forschung und der begrenzten Anzahl der Interviews lassen sich keine Aussagen über die Verbreitung oder Häufigkeit der beschriebenen Phänomene treffen. Ebenso können aus den Ergebnissen keine kausalen Zusammenhänge abgeleitet werden. Vielmehr zeigen die Interviews Hinweise auf mögliche strukturelle Herausforderungen. Die nachfolgenden Überlegungen greifen diese Hinweise auf. Sie zeigen Möglichkeiten auf, wie diskriminierungskritisches professionelles Handeln sowie die Ausbildung und Begleitung dafür gestärkt werden könnten. Die vorgeschlagenen Massnahmen erheben keinen Anspruch auf allgemeine Gültigkeit, sondern stellen einen möglichen Umgang mit den Herausforderungen dar.

6.1 Für die professionelle Handlungspraxis

Aus den vier Interviews liessen sich fallübergreifende Muster erkennen, die Hinweise auf Herausforderungen im professionellen Umgang mit Diskriminierung innerhalb der Sozialen Arbeit geben. Die nachfolgenden Schlussfolgerungen leiten sich aus diesen wiederkehrenden Beobachtungen und deren Einordnung in die theoretischen Grundlagen dieser Arbeit ab. Es handelt sich hierbei nicht um allgemeingültige Handlungsempfehlungen. Vielmehr zeigen die Ergebnisse mögliche Ansatzpunkte auf, die in der Praxis geprüft und weiterentwickelt werden könnten.

Sensibilisierung von Fachpersonen für subtile Diskriminierung

Über alle vier Interviews hinweg zeigt sich das Muster, dass diskriminierende Situationen von den beteiligten Fachpersonen häufig nicht als solche erkannt oder benannt wurden. Die Interviewten beschrieben dabei überwiegend subtile Formen der Diskriminierung. Darunter zu verstehen sind beispielsweise abwertende Bemerkungen, unterlassene Interventionen oder stereotypisierende Zuschreibungen. Diese Wahrnehmungen lassen sich mit dem sozial-kognitiven Erklärungsansatz nach Degner et al. (2009) in Verbindung bringen (S. 80). Dieser geht davon aus, dass Diskriminierung nicht nur aus bewusster Abneigung, sondern auch aus automatisierten kognitiven Mustern entstehen kann.

Besonders deutlich wird dies im Fall von IP3, welche diskriminierende Erfahrungen erst im Nachhinein mithilfe theoretischer Konzepte aus dem Studium als solche einordnen konnte. Auch in den übrigen Interviews finden sich Hinweise darauf, dass subtile Diskriminierung oftmals weder von den beteiligten Fachpersonen noch von den Betroffenen unmittelbar erkannt wurde. Die Ergebnisse legen deshalb nahe, dass Sensibilisierungsmassnahmen nicht ausschliesslich offensichtliche Diskriminierungsformen thematisieren sollten. Vielmehr wäre es sinnvoll, Ableismus, diskriminierende Wirkungen von Unterlassungen, Alltagsrassismus, informelle Stereotypenweitergabe und Datenschutzverletzungen in Fortbildungen zu behandeln. Eine solche Sensibilisierung könnte Fachpersonen dabei unterstützen, implizite Diskriminierungsmechanismen früher zu erkennen und ihr eigenes professionelles Handeln kritisch zu reflektieren. Aufgrund der qualitativen Datengrundlage kann jedoch nicht davon ausgegangen werden, dass diese Mechanismen in allen Praxisfeldern gleichermaßen auftreten. Die Ergebnisse liefern vielmehr Hinweise darauf, dass entsprechende Sensibilisierungsmassnahmen einen wichtigen Beitrag zur diskriminierungskritischen Professionalisierung leisten könnten.

Etablierung von Feedbackmechanismen

Mehrere Interviews weisen darauf hin, dass diskriminierende Situationen bestehen bleiben, weil Rückmeldungen der Betroffenen oder von Beobachtenden keine ausreichende Wirkung entfalteten. Insbesondere zeigte sich, dass bestehende Machtverhältnisse die Möglichkeit einschränkten, diskriminierendes Verhalten offen anzusprechen. Dieses Muster lässt sich mit den theoretischen Ausführungen zu Machtasymmetrien in professionellen Beziehungen verbinden (Misamer, 2023, S. 109). Bestehen deutliche Abhängigkeitsverhältnisse, kann dies die Bearbeitung von Diskriminierung zusätzlich erschweren.

Im Interview 2 wurde beschrieben, dass es eine «direkte Spiegelung» (Interview 2, Z. 182) als notwendige Intervention bräuchte. Auch IP3 schildert, dass informelle Ansprechversuche kaum Veränderungen bewirkten. Die Ergebnisse legen deshalb nahe, institutionelle Rückmeldestrukturen zu schaffen, welche unabhängig von bestehenden Hierarchien genutzt werden können. Denkbar wären beispielsweise anonyme Meldemöglichkeiten, regelmässige Teamsupervisionen mit einer externen Leitung oder eine institutionell verankerte Feedbackkultur. Solche Massnahmen könnten dazu beitragen, diskriminierendes Verhalten

frühzeitig zu reflektieren und organisationales Lernen zu fördern. Aufgrund der vorliegenden Daten kann jedoch keine Aussage darüber getroffen werden, welche Form der Rückmeldung die grösste Wirksamkeit entfaltet.

Reflexion informeller Kommunikation

Ein weiteres wiederkehrendes Muster betrifft die Bedeutung informeller Kommunikation für die Entstehung und Weitergabe diskriminierender Vorstellungen. Während institutionelle Abläufe häufig geregelt sind, entstehen stereotype Zuschreibungen nach Aussagen der Interviewten oftmals in alltäglichen Gesprächen zwischen Fachpersonen. Diese Beobachtung deckt sich mit der Annahme von Degner et al. (2009), dass Stereotype durch soziale Prozesse und alltägliche Situationen entstehen und verfestigt werden (S. 77).

Besonders deutlich beschreibt IP4, dass Stereotypen häufig nicht in formalen Settings, sondern informellen weitergegeben werden. Dazu werden Beispiele wie Pausengespräche oder Übergaben genannt. Die Ergebnisse legen deshalb nahe, Reflexionsprozesse nicht ausschliesslich auf formalisierte Arbeitsabläufe zu beschränken. Vielmehr könnte auch die alltägliche Kommunikation im Team in Supervisionen oder Fallbesprechungen regelmässig thematisiert werden. Ergänzend könnten Massnahmen wie etwa ein Vier-Augen-Prinzip bei Entscheidungen mit grossen Machtgefälle dazu beitragen, unbewusste stereotype Zuschreibungen frühzeitig zu erkennen und zu hinterfragen.

Institutionelle Absicherung bei Abhängigkeitsverhältnissen

Die Interviews verdeutlichen, dass diskriminierende Situationen insbesondere dort schwer bearbeitet werden konnten, wo starke Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Fachperson und Klientel bestanden. Mehrfach zeigte sich, dass die Betroffenen aufgrund ihrer Position nur eingeschränkte Möglichkeiten hatten, Entscheidungen anzufechten oder diskriminierendes Verhalten zu thematisieren. Dieses Muster lässt sich mit den theoretischen Ausführungen zu Machtasymmetrien in professionellen Beziehungen in Verbindung bringen (Bohlen, 2017 & Misamer, 2023). Verfügen Fachpersonen über weitreichende Entscheidungs- und Ressourcenkompetenzen, kann dies die Handlungsmöglichkeiten der Klientel einschränken. Dadurch wird es schwieriger, gegen problematische Entscheidungen vorzugehen.

Im Fall von IP1 wird besonders ersichtlich, wie viel Macht eine einzelne Fachperson besitzen kann. Eine einzelne Fachperson hatte die Verantwortung für die existenziellen Ressourcen wie Gelder, Wohnung, Verträge und entschied jeweils allein. Die Interviewdaten legen nahe, dass diese Machtkonzentration dazu beitrug, die Handlungsmöglichkeiten der betroffenen Person einzuschränken. Auch wenn sich aus den vorliegenden Daten keine Aussagen über die Verbreitung solcher Konstellationen treffen lassen, weisen die Ergebnisse darauf hin, dass institutionelle Kontrollmechanismen in vergleichbaren Situationen eine unterstützende Funktion übernehmen könnten. Regelmässige Fallbesprechungen, unabhängige Beschwerdemöglichkeiten oder Zweitbeurteilungen könnten dazu beitragen, Entscheidungen transparenter zu gestalten. Dadurch könnte die Machtkonzentration reduziert werden. Besonders bei vulnerablen Klient:innen würden solche Strukturen die Möglichkeit eröffnen, problematische Entscheidungen überprüfen zu lassen.

Interdisziplinäre Zusammenarbeit auf Augenhöhe

Ein weiteres Muster der Interviews betrifft den Einfluss professioneller Hierarchien auf den Umgang mit Diskriminierung. Die Ergebnisse zeigen, dass fachliche Einschätzungen nicht ausschliesslich aufgrund ihrer inhaltlichen Qualität berücksichtigt wurden, sondern teilweise auch von der jeweiligen Berufsgruppe abhängig waren. Damit wird deutlich, dass institutionelle Hierarchien die Bearbeitung diskriminierungsrelevanter Situationen erschweren können.

Dieses Muster wird im Fall von IP1 deutlich. Die Interviewperson beschreibt, wie die Hierarchie zwischen Ärzt:innen und Sozialarbeitenden eine Intervention verhinderte. Die theoretischen Überlegungen zu Macht und professionellen Rollen verdeutlichen, dass solche Hierarchien die gleichberechtigte Zusammenarbeit verschiedener Professionen beeinträchtigen können (s. Kapitel 2.5). Die Ergebnisse legen daher nahe, interdisziplinäre Zusammenarbeit so zu gestalten, dass die Perspektiven aller beteiligten Professionen systematisch einbezogen werden. Strukturen, welche den fachlichen Austausch fördern und unterschiedliche Sichtweisen ausdrücklich berücksichtigen, könnten dazu beitragen, diskriminierungsrelevante Situationen differenzierter zu beurteilen. Aus den Interviews lässt sich jedoch nicht ableiten, welche konkreten Organisationsformen hierfür besonders wirksam sind.

Fachspezifische Weiterbildung als präventive Massnahme

Die Interviews weisen darauf hin, dass diskriminierendes Verhalten nicht ausschliesslich auf ablehnende Einstellungen zurückzuführen ist. Vielmehr zeigen einzelne Aussagen, dass Unsicherheit, fehlendes Fachwissen oder Überforderung im Umgang mit bestimmten Zielgruppen diskriminierende Handlungsweisen begünstigen können. Dieses Ergebnis lässt sich mit dem sozial-kognitiven Erklärungsansatz verbinden (Degner et al., 2009, S. 80). Stereotype Handlungsmuster werden demnach dann wirksam, wenn Situationen als herausfordernd erlebt werden.

Besonders deutlich wird dies im Interview mit IP3. Die Interviewperson beschreibt Situationen, in denen Fachpersonen im Umgang mit psychischen Beeinträchtigungen abwertend reagierten. Die Ergebnisse legen nahe, dass vertieftes Fachwissen zu psychischen Erkrankungen sowie deren Auswirkungen auf Kommunikation und professionelles Handeln einen Beitrag zur Prävention diskriminierender Situationen leisten könnte. Weiterbildungen sollten deshalb nicht nur allgemeine Grundlagen zu Diskriminierung vermitteln, sondern auch zielgruppenspezifische Kompetenzen fördern und Möglichkeiten zur Reflexion eigener Unsicherheiten schaffen.

Die genannten Massnahmen müssen überlegt werden, bevor sie in die Tat umgesetzt werden. Es ist zu bedenken, dass anonyme Meldewege Missstände sichtbar machen. Gleichzeitig ersetzen sie aber die direkte Klärung im Team. Dadurch könnten bestehende Konflikte verdeckt werden. Ein Vier-Augen-Prinzip reduziert die Machtkonzentration, erhöht jedoch den Aufwand in Feldern, die ohnehin von hohen Fallzahlen geprägt sind. Weiterbildungen zu Diskriminierung wirken nur dann, wenn die Teilnahme nicht als Schuldzuweisung an einzelne Fachpersonen erlebt wird. Diese Massnahmen können daher nur eingeführt werden, wenn eine Organisation bereit ist, die damit sichtbar werdenden Befunde auch zu bearbeiten.

Insgesamt weisen die Ergebnisse darauf hin, dass diskriminierungskritische Professionalität nicht allein vom individuellen Handeln einzelner Fachpersonen abhängt. Ebenso bedeutsam erschienen institutionelle Rahmenbedingungen, organisationsinterne Reflexionsmöglichkeiten sowie Strukturen, welche Machtasymmetrien sichtbar machen und den fachlichen Austausch fördern. Die formulierten Handlungshinweise verstehen sich deshalb als mögliche Ansatzpunkte, um diskriminierungssensibles professionelles Handeln im Sinne der vorliegenden Ergebnisse weiterzuentwickeln.

6.2 Für das Hochschulstudium

Die Interviews zeigen, dass das Hochschulstudium eine zentrale Rolle bei der Entwicklung diskriminierungskritischer Professionalität einnimmt. Die Interviewten beschreiben das Studium zwar als wichtigen Ort um theoretisches Wissen zu erwerben, jedoch weisen ihre Erfahrungen darauf hin, dass zwischen der theoretischen Auseinandersetzung mit Diskriminierung und deren professioneller Bearbeitung in der Praxis teilweise eine Lücke besteht. Die nachfolgenden Schlussfolgerungen greifen die wiederkehrenden Muster auf. Sie ordnen diese in die theoretischen Grundlagen der Arbeit ein. Sie verstehen sich als mögliche Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung der Hochschulausbildung, nicht als allgemeingültige Empfehlungen.

Eigenes Modul zu Diskriminierung

Alle vier Befragten fordern mehr Raum für das Thema Diskriminierung im Studium. Der Wunsch nach einer vertieften Auseinandersetzung besteht. Die Interviewten beschreiben, dass entsprechende Inhalte zwar punktuell behandelt werden, jedoch häufig eine systematische und zusammenhängende Bearbeitung fehlt. Gleichzeitig wird deutlich, dass das theoretische Wissen eine wichtige Voraussetzung dafür sein kann, Diskriminierung überhaupt als solche einzuordnen.

Diese Beobachtungen lassen sich mit der intersektionalen Reflexion nach Müller und Polat (2022) in Verbindung setzen (S. 382). Diskriminierung entsteht demnach aus dem Zusammenwirken unterschiedlicher gesellschaftlicher Macht- und Ungleichheitsverhältnissen. Darüber hinaus setzt Diskriminierung eine Reflexion der eigenen Position voraus. IP2 betont die Wichtigkeit der Auseinandersetzung mit eigenen Vorurteilen, während IP4 die Reflexion privilegierter Perspektiven als wichtigen Bestandteil der Ausbildung beschreibt. Die Ergebnisse legen daher nahe, Diskriminierung nicht nur als Einzelthema in verschiedenen Lehrveranstaltungen zu behandeln, sondern als eigenständiges Modul anzubieten. Dadurch könnten individuelle, institutionelle und strukturelle Diskriminierungsformen und deren Bedeutung für die Praxis bearbeitet werden. Aus dem Gesagten der Interviewten lässt sich schliessen, dass es dabei wichtig ist, Raum für Selbstreflexion zu bieten.

Förderung diskriminierungskritischer Handlungskompetenzen

Die Interviewten erzählen durchgehend, dass theoretisches Wissen über Diskriminierung nicht ausreicht, um in der Praxis handlungsfähig zu sein. Es wird berichtet, dass die Schwierigkeit nicht im Erkennen einer diskriminierenden Situation liegt, sondern im Umgang mit Äusserungen oder Handlungen dieser Art. Besonders hervorgehoben wurde eine gewisse Unsicherheit in der Position als Praktikant:in, wenn diskriminierendes Verhalten von erfahrenen Fachpersonen ausgeht.

Dieses Ergebnis lässt sich mit den Ausführungen von Motzke (2014) zum Verhältnis von formalisiertem und professionellem Handeln in Verbindung bringen (S. 42 & 177). Laut Motzke (2014) entfaltet theoretisches Wissen seinen professionellen Nutzen erst dann, wenn es in konkreten Handlungssituationen angewendet und danach reflektiert wird. Aus den Ergebnissen lässt sich demnach schliessen, dass die Ausbildung konkrete praxisorientierte Lehrformate ausbauen sollte. Damit würde der Transfer zwischen Theorie und Praxis gezielt gefördert werden. Rollenspiele, Fallanalysen oder Test-Übungen könnten Studierenden die Möglichkeit bieten, Interventionsstrategien auszuprobieren und den Umgang mit herausfordernden Situationen zu üben. Zusätzlich könnten Themen wie die Dokumentation diskriminierender Vorfälle, Gesprächsführung oder Handlungsmöglichkeiten innerhalb hierarchischer Organisationsstrukturen eingebaut werden. Die Idee von IP3, einen Argumentationsworkshop, um den Umgang mit Kolleg:innen mit anderen Wertevorstellungen, welche diskriminierendes Verhalten begünstigen, zu lernen, scheint eine weitere Möglichkeit zur Förderung professioneller Handlungssicherheit zu sein.

Einbezug von Erfahrungswissen

Neben theoretischem Wissen und praktischen Handlungskompetenzen weisen die Interviews auf die Bedeutung von Erfahrungswissen von Betroffenen für diskriminierungskritische Lernprozesse hin. In den Interviews wird beschrieben, dass persönliche Begegnungen einen nachhaltigen Einfluss auf das Verständnis von Diskriminierung haben können. Solche Erfahrungen ermöglichen es, theoretische Konzepte mit konkreten Lebensrealitäten zu verknüpfen und fördern die Reflexion eigener Perspektiven.

Besonders IP4 betont, dass Erfahrungsberichte von Menschen, welche selbst Diskriminierung erlebt haben, Haltungen wirkungsvoller verändern als theoretische Definitionen. Betroffene Personen als Gastreferent:innen einzuladen, stellte eine niederschwellige Massnahme mit hohem Wirkungspotenzial dar. Dadurch könnten unterschiedliche Perspektiven sichtbar gemacht werden. Zudem würde die Verbindung zwischen wissenschaftlichen Konzepten und ihren praktischen Bedeutungen gestärkt werden. Aus den vorliegenden Interviews kann nicht geschlossen werden, dass Erfahrungswissen theoretische Grundlagen ersetzen sollte. Vielmehr sprechen die Ergebnisse dafür, beides miteinander zu verbinden.

Kritische Reflexion der eigenen Lehre

Die Interviews machen zudem deutlich, dass Hochschulen nicht nur Wissen über Diskriminierung vermitteln, sondern auch selbst Orte sein können, an denen diskriminierende Erfahrungen entstehen oder bestehende Machtverhältnisse reproduziert werden. Dadurch zeigt sich die Notwendigkeit der Reflexion dessen, was an der Hochschule gelehrt wird auf der Seite der Organisation.

Besonders IP2 berichtet von diskriminierenden Erfahrungen in Rollenspielen und Supervisionen im Studium. Diese Ergebnisse weisen darauf hin, dass eine diskriminierungskritische Ausbildung nicht allein durch die entsprechenden Lehrinhalte erreicht werden kann. Es umfasst auch die Gestaltung von Lehrformaten sowie die Rolle der Dozierenden. Eine regelmässige Reflexion sowie Weiterbildungsangebote für Dozierende könnten dazu beitragen, unbeabsichtigte Reproduktionen diskriminierender Handlungsmuster zu reduzieren. Dadurch könnte ein sensibler Umgang mit Diversität innerhalb der Ausbildung gefördert werden.

Insgesamt legen die Ergebnisse nahe, dass die Ausbildung diskriminierungskritischer Professionalität über die Vermittlung theoretischen Wissens hinausgehen muss. Praxisnahe Handlungskompetenzen, Möglichkeiten zur Selbstreflexion, der Einbezug von Erfahrungswissen sowie die kritische Auseinandersetzung mit den eigenen Lehr- und Ausbildungsstrukturen könnten dazu beitragen, Studierende besser auf den professionellen Umgang mit Diskriminierung vorzubereiten. Nichtsdestotrotz sind auch für die Schlussfolgerungen im Bereich des Hochschulstudiums Abwägungen nötig. Ein eigenständiges Modul schafft Raum für vertiefte Auseinandersetzung, birgt aber das Risiko, Diskriminierung

als Einzelthema erscheinen zu lassen. Simulationsbasierte Übungen und Rollenspiele können Handlungssicherheit fördern. Die Schilderungen von IP2 zeigen jedoch, dass genau solche Formate Stereotype auch reproduzieren können, wenn sie nicht angeleitet und nachbesprochen werden. Der Einbezug von Erfahrungswissen Betroffener wirkt nach Aussage von IP4 besonders nachhaltig, verlangt aber einen sorgfältigen Rahmen, damit Referierende nicht auf ihre Betroffenheit reduziert werden. Zudem ist zu berücksichtigen, dass der Studenumfang begrenzt ist und ein Ausbau in einem Bereich Kürzungen in anderen bedingt. Die herausgearbeiteten Schlussfolgerungen verstehen sich somit als Verbesserungsideen, lassen sich aber nicht ohne vorangehende Überlegungen zur konkreten Umsetzung durchführen.

6.3 Für die Praxisbegleitung

Die Interviews zeigen, dass die Praxisbegleitung eine zentrale Rolle für den professionellen Umgang mit Diskriminierung während des Praktikums spielt. Gleichzeitig weisen die Ergebnisse darauf hin, dass strukturelle Rahmenbedingungen die Inanspruchnahme von Unterstützung erschweren können. Mehrfach wird deutlich, dass bestehende Abhängigkeitsverhältnisse, fehlendes Vertrauen oder eine geringe Thematisierung von Diskriminierung dazu beitragen, dass belastende Situationen entweder gar nicht oder verspätet angesprochen werden. Die folgenden Schlussfolgerungen greifen die fallübergreifenden Muster auf. Daraus werden mögliche Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung der Praxisbegleitung abgeleitet. Es handelt sich dabei um Handlungshinweise und nicht um allgemeingültige Empfehlungen.

Trennung von Begleitung und Bewertung

Ein zentrales Muster besteht darin, dass die doppelte Funktion von Begleitung und Bewertung das offene Ansprechen diskriminierender Erfahrungen erschweren kann. Mehrere Interviewpersonen erzählten, dass sie mögliche Konsequenzen für ihr Praktikum befürchteten und sich daher nicht oder verspätet zu diskriminierenden Situationen äusserten. Wenn dieselbe Person, die begleitet auch für die Leistungsbewertung zuständig sei, entstehe eine gewisse Abhängigkeit, die verhindern könne, dass kritische Themen offen angesprochen

werden. Dadurch wird deutlich, dass neben der eigenen Unsicherheit auch strukturelle Rahmenbedingungen Einfluss auf den Umgang mit Diskriminierung haben.

Diese Beobachtungen lassen sich mit den theoretischen Ausführungen zu Machtasymmetrien in professionellen Beziehungen verbinden. Von Ameln & Heintel (2016) weisen darauf hin, dass ein vorliegendes Machtgefälle die Bearbeitung einer herausfordernden Situation verhindern kann (S. 3–4). Die Interviewergebnisse stützen diese Annahme, indem sie zeigen, dass Bewertungsabhängigkeiten die Nutzung bestehender Unterstützungsangebote erschweren können. Die Ergebnisse legen daher nahe, die Begleitung von der Bewertung stärker voneinander zu trennen. Dies könnte dazu beitragen, einen geschützteren Rahmen für die Beratung zu schaffen. Aus den vorliegenden Daten lässt sich jedoch nicht ableiten, dass eine organisatorische Trennung allein ausreicht, um diskriminierende Erfahrungen ansprechen zu können.

Vertrauensaufbau als Grundlage professioneller Begleitung

Neben den strukturellen Rahmenbedingungen weisen die Interviews darauf hin, dass es eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Studierenden und Mentorierenden braucht, um Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Mehrere Interviewpersonen äusserten, dass sie nicht mit der mentorierenden Person über belastende Situationen sprachen, weil sie diese kaum kannten oder zu wenig Vertrauen in sie hatten. Die Ergebnisse verdeutlichen damit, dass Studierende dieses Unterstützungsangebot nur dann nutzen, wenn sie sich sicher fühlen.

IP2 nennt ausdrücklich, dass kein Kennenlernen vor Praktikumsbeginn ohne Praxisausbildungsperson stattfand und dadurch keine Vertrauensbasis entstehen konnte. Auch in den Interviews mit IP1 und IP3 finden sich Hinweise darauf, dass fehlendes Vertrauen die Kontaktaufnahme erschwert. Die Ergebnisse verdeutlichen deshalb die Wichtigkeit, bereits vor Beginn des Ausbildungspraktikums Möglichkeiten für ein persönliches Gespräch zwischen Studierenden und Mentorierenden zu schaffen. Ein Einzelsetting vor Praktikumsbeginn könnte dazu dienen, Erwartungen, Rollen und Anliegen ausschliesslich zwischen studierender und mentorierender Person zu klären. Ausserdem könnte eine gewisse Vertrauensbasis aufgebaut werden. Gleichzeitig zeigen die Interviews, dass Vertrauen nicht nur durch ein einzelnes Gespräch entsteht. Im Verlauf der Begleitung muss es kontinuierlich aufgebaut und gepflegt werden.

Proaktive Thematisierung von Diskriminierung

Ein weiteres fallübergreifendes Muster besteht darin, dass Diskriminierungserfahrungen während des Praktikums kaum aktiv thematisiert wurden. In allen vier Interviews wird erwähnt, dass Diskriminierungserfahrungen von den Mentor:innen nicht aktiv angesprochen wurden, sondern die Studierenden sich von sich aus hätten melden müssen. Die Initiative lag daher bei den Studierenden, obwohl mehrere Interviewpersonen schilderten, dass sie aus Angst vor Konsequenzen bewusst nicht über belastende Situationen gesprochen haben. Dadurch besteht das Risiko, dass diskriminierende Erfahrungen unsichtbar bleiben und daher keine notwendigen Unterstützungsprozesse geschehen.

Die Ergebnisse weisen darauf hin, Diskriminierung als mögliches Thema in Begleitgesprächen zu thematisieren. Regelmässiges, gezieltes Nachfragen in einem geschützten Rahmen könnte dazu beitragen, den Studierenden zu signalisieren, dass solche Erfahrungen ernst genommen werden sollten. Gleichzeitig zeigen die Interviews, dass dieses gezielte Nachfragen nur dann wirksam sein kann, wenn eine vertrauensvolle Basis besteht. Zudem dürfen die Studierenden keine negativen Auswirkungen auf ihr Praktikum befürchten. Die einzelnen Handlungshinweise dieses Unterkapitels stehen somit in Verbindung zueinander und ergänzen sich gegenseitig. Wichtig zu nennen sind die möglichen Risiken, die durch die vorgeschlagenen Änderungen auftreten würden. Die Trennung von Begleitung und Bewertung würde einen geschützteren Reflexionsraum ermöglichen. Gleichzeitig ist jedoch zu bedenken, dass eine Beurteilung fachliche Nähe zum Praktikumsverlauf voraussetzt. Wenn diese Trennung also vorgenommen werden würde, könnte dies die Grundlage schwächen. Ebenso erfordern ein Kennenlerngespräch vor Praktikumsbeginn und regelmässiges Nachfragen zusätzliche zeitliche Ressourcen der Mentorierenden. Gezieltes Nachfragen kann von Studierenden zudem als Druck erlebt werden, belastende Situationen benennen zu müssen. Die Ergebnisse sprechen daher dafür, solche Angebote verbindlich anzubieten, ihre Nutzung jedoch freiwillig zu halten.

Insgesamt weisen die Interviews darauf hin, dass die Qualität der Praxisbegleitung nicht allein von der fachlichen Kompetenz der Person abhängt. Genauso bedeutsam erscheinen institutionelle Rahmenbedingungen, die einen vertrauensvollen Reflexionsraum schaffen. Die formulierten Schlussfolgerungen verstehen sich daher als mögliche Ansatzpunkte, um Studierende im Umgang mit diskriminierenden Erfahrungen während des Praktikums besser

zu unterstützen. Dadurch soll die diskriminierungskritische Professionalität bereits in der praktischen Ausbildungsphase gefördert werden.

7. Fazit der Bachelorarbeit

Zum Abschluss der Arbeit werden die Ergebnisse zusammengeführt und im Hinblick auf die Forschungsfrage eingeordnet. Darauf aufbauend wird der Arbeitsprozess reflektiert und ein persönliches Fazit gezogen. Schliesslich rundet ein Ausblick die Bachelorarbeit ab.

In der vorliegenden Bachelorarbeit wurde untersucht, wie Studierende der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit beobachtete Diskriminierung von Fachpersonen gegenüber der Klientel bewerten und damit umgehen. Die vier Leitfadeninterviews wurden nach der Methode von Mühlfeld (1981) ausgewertet. Diese zeigte, dass Diskriminierung in den verschiedensten Formen wie zum Beispiel direkter Benachteiligung, verbalem Alltagsrassismus, impliziten Ableismus oder der Weitergabe von Stereotypen auftritt. In allen vier Fällen war die Diskriminierung nicht auf Fehlverhalten der einzelnen Personen zurückzuführen, sondern mit den Machtstrukturen in der vorliegenden Institution verknüpft. Die nicht vorhandenen Korrekturmechanismen der Institutionen machten diskriminierendes Verhalten möglich. Die Interviewaussagen zeigen, dass die Befragten den Umgang mit Diskriminierung überwiegend kritisch beurteilen und bestehende institutionelle Rahmenbedingungen sowie vorliegende Machtverhältnisse als wesentliches Hindernis für diskriminierungskritisches Handeln wahrnehmen.

Die Ergebnisse wurden in Kapitel 5 anhand des sozial-kognitiven Erklärungsansatz, der Machttheorie und dem Konzept der Intersektionalität diskutiert. Es wird deutlich, dass Erkennungsfähigkeit nicht gleich Handlungsfähigkeit bedeutet. Obwohl Diskriminierung teils erkannt wurde, verhinderten unter anderem hierarchische Positionen und die Bewertungsabhängigkeit ein Eingreifen seitens der Praktikant:innen. Die Interpretation der Ergebnisse in Bezug auf die Profession zeigte, dass eine Widersprüchlichkeit zwischen dem professionsethischen Anspruch und der Praxis unter anderem die Hochschule betrifft. Diese kann sich den beschriebenen Diskriminierungsmustern nicht entziehen. Eine Professionalisierung durch die Ausbildung und die Organisationsentwicklung ist für die

Befragten von grosser Wichtigkeit. Dazu gehört ebenfalls die Reflexion der eigenen Haltung und des eigenen professionellen Handelns.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Diskriminierung nicht eindimensional erklärt werden kann. Vielmehr entstehen Benachteiligungen durch das Zusammenwirken verschiedener sozialer Kategorien, institutioneller Machtverhältnisse und individueller Zuschreibungen. Eine intersektionelle Perspektive ermöglicht es, diese Verschränkungen sichtbar zu machen und professionelles Handeln kritisch zu reflektieren. Diskriminierung ist kein individuelles Problem einzelner Fachpersonen, sondern wird durch institutionelle und strukturelle Bedingungen mitgetragen.

Aus den Ergebnissen wurden Schlussfolgerungen für die Bereiche professionelle Handlungspraxis, Hochschulstudium und die Praxisbegleitung abgeleitet. Durch die Bachelorarbeit wird sichtbar, dass eine Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung in der Sozialen Arbeit nicht bei individueller Sensibilisierung bleiben darf. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass diskriminierungskritisches professionelles Handeln nur dann gelingen kann, wenn neben der individuellen Sensibilisierung auch institutionelle Strukturen und Machtverhältnisse kritisch reflektiert werden.

7.1 Reflexion des Arbeitsprozesses

Die Bachelorarbeit wurde in einem Zweierteam verfasst. Bereits zu Beginn wurden Abmachungen bezüglich der Erreichbarkeit, der Verfügbarkeit sowie der Kommunikation getroffen. Zudem wurden die Aufgaben besprochen und nach individuellen Stärken der jeweiligen Person zugeteilt. Dies erleichterte den gemeinsamen Arbeitsprozess um einiges. Hinzu kommt, dass sich die unterschiedlichen Kompetenzen der Autorinnen gut ergänzten. Trotz der Aufgabenteilung blieb eine gewisse Flexibilität in diesem Bereich bestehen. So übernahm zeitweise eine Person mehr, was jedoch später durch die andere Person ausgeglichen wurde. Sich gegenseitig unterstützen und motivieren zu können, wurde als klaren Pluspunkt empfunden. Eine offene und wertschätzende Kommunikation erleichterte die Zusammenarbeit und schuf gegenseitiges Vertrauen.

Im Verlauf der Arbeit kam es vereinzelt vor, dass eine Person aufgrund der jeweiligen Situation einen grösseren Anteil übernahm, während die andere vorübergehend weniger präsent war.

Dank der bereits erwähnten offenen Kommunikation und dem gegenseitigen Verständnis konnte dieses Ungleichgewicht stets wieder ausgeglichen werden. Es entstanden dadurch keine negativen Auswirkungen auf die Zusammenarbeit.

Obwohl die beiden Autorinnen und die Begleitperson zeitlich stark eingebunden waren, konnten geeignete Zeitfenster für die Gespräche gefunden werden. Aufgrund der früh ausgemachten Termine mit der Begleitperson sowie ihrer Offenheit stellte dies kein Hindernis dar. Ausserdem war die Begleitung jederzeit unterstützend, sodass keine wesentlichen Nachteile für den Arbeitsprozess entstanden.

Rückblickend kann der Arbeitsprozess insgesamt als sehr positiv bewertet werden. Eine frühzeitige Planung, die Berücksichtigung der individuellen Stärken sowie die konstruktive Kommunikation erleichterten die Zusammenarbeit. Aufgrund dieses erfolgreichen Vorgehens würden die Autorinnen für ein zukünftig gemeinsames Projekt diese Arbeitsweise erneut wählen.

7.2 Ausblick

Die Ergebnisse der vorliegenden Bachelorarbeit basieren auf vier Interviews. Aufgrund dieser kleinen Stichprobe werden keine verallgemeinerten Aussagen getroffen. Eine weiterführende Untersuchung mit einer diverseren und grösseren Stichprobe könnte prüfen, inwiefern sich die identifizierten Muster auf andere Kontexte übertragen lassen.

Für diese Untersuchung wurden einzig die Perspektiven von Studierenden erhoben. Unberücksichtigt bleiben die Ansichten von Fachpersonen, Praxisausbilder:innen, Mentor:innen und betroffenen Klient:innen. Ihre Perspektiven wären wichtige Ergänzungen für eine weiterführende Untersuchung. Von besonderem Interesse wäre zudem die Frage, wie Fachpersonen selbst mit dem Vorwurf von diskriminierendem Verhalten umgehen. Darüber hinaus könnte untersucht werden, inwiefern sich die gewonnenen Erkenntnisse auf andere Hochschulen übertragen lassen.

Zudem bleibt offen, wie sich die in Kapitel 6 formulierten Massnahmen konkret in der Praxis umsetzen lassen und welche Wirkung sie entfalten könnten. Ebenso wäre interessant, welche strukturellen Bedingungen (z. B. institutionelle Rahmenbedingungen) die Umsetzung dieser Massnahmen fördern oder erschweren. Eine Erprobung der Massnahmen an der Hochschule

Luzern – Soziale Arbeit mit einer begleiteten Evaluation könnte wichtige Erkenntnisse über deren Umsetzbarkeit und Wirksamkeit liefern. So würde ein Beitrag zur Weiterentwicklung diskriminierungssensibler Ausbildungsstrukturen geleistet werden. Langfristig könnte zudem untersucht werden, welchen Beitrag diskriminierungssensible Hochschulen zur Entwicklung der professionellen Handlungskompetenz von angehenden Fachpersonen in der Sozialen Arbeit leisten¹.

¹ Für die Rechtschreib-, Grammatik- und Stilkorrektur des gesamten Textes wurde Anthropic. (2026). Claude Sonnet 5. <https://claude.ai/> verwendet.

8. Literaturverzeichnis

- Altman, A. (2020, 20. April). *Discrimination*. Stanford Encyclopedia of Philosophy. <https://plato.stanford.edu/archives/spr2026/entries/discrimination/>
- Amnesty International (o. J.) *Einführung ins Thema Diskriminierung*. <https://www.amnesty.ch/de/themen/diskriminierung/was-ist-diskriminierung>
- AvenirSocial. (o. J.). *Rassistische Diskriminierung und Diskriminierungsschutz konkret: Ein Leitfaden für die Praxis der Sozialen Arbeit*. [Broschüre]. https://avenirsocial.ch/app/uploads/2025/12/WEB_RasDis_D.pdf
- AvenirSocial (Hrsg.). (2026). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz Ein Argumentarium für die Praxis* [Broschüre]. https://avenirsocial.ch/app/uploads/2025/12/berufskodex_de_2026-07.pdf
- Becker-Lenz, R., Busse, S., Ehlert, G., & Müller, S. (2011). Einleitung. In R. Becker-Lenz, S. Busse, G. Ehlert, & S. Müller (Hrsg.), *Professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit* (S. 9–12). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92687-2_1
- Bohlen, S. (2017). Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession: Zum professionellen Umgang mit Macht und Ohnmacht. *Soziale Arbeit*, 66(7), 256–262. <https://doi.org/10.5771/0490-1606-2017-7-256>
- Bronner, K. & Paulus, S. (2021). *Intersektionalität: Geschichte, Theorie und Praxis* (2. Aufl.). utb GmbH. <https://doi.org/10.36198/9783838556376>
- Bundesamt für Statistik. (2025, März). *Diskriminierungserfahrungen*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/zusammenleben-schweiz/diskriminierung.html>
- Bündnis «Gemeinsam gegen Sexismus». (2026). *Wissen über Sexismus*. <https://gemeinsam-gegen-sexismus.de/ueber-sexismus/wissen-ueber-sexismus/>
- Crenshaw, K. W. (2013). Die Intersektion von „Rasse“ und Geschlecht demarginalisieren: Eine Schwarze feministische Kritik am Antidiskriminierungsrecht, der feministischen Theorie und der antirassistischen Politik. In H. Lutz, M. T. H. Vivar & L. Supik (Hrsg.), *Fokus Intersektionalität* (S. 36). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-19550-6_2

- Degner, J., Meiser, T. & Rothermund, K. (2009). Kognitive und sozial-kognitive Determinanten: Stereotype und Vorurteile. In A. Beelmann & K. J. Jonas (Hrsg.), *Diskriminierung und Toleranz: Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven* (S. 75–90). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91621-7_4
- Eidgenössische Kommission gegen Rassismus. (2020, 16. Oktober). *Diskriminierung*. <https://www.ekr.admin.ch/themen/d502.html>
- Eidgenössische Kommission gegen Rassismus. (2024, 6. Februar). *Rassismus*. <https://www.ekr.admin.ch/themen/d123.html>
- Eidgenössische Kommission gegen Rassismus. (2025, 15. Mai). *Antimuslimischer Rassismus*. <https://www.ekr.admin.ch/themen/d126.html>
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen EBGB. (o. J.). *Behindertengleichstellungsgesetz* *BehiG*. <https://www.ebgb.admin.ch/de/behindertengleichstellungsgesetz-behiq>
- Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten EDA. (2026, 1. Februar). *Internationale Menschenrechtsübereinkommen*. <https://www.eda.admin.ch/de/internationale-menschenrechtsuebereinkommen>
- Fachstelle für Rassismusbekämpfung [FRB]. (o. J.). *Glossar*. <https://www.frb.admin.ch/de/glossar>
- Foucault, M. (2017). *Der Wille zum Wissen* (21. Aufl.). Suhrkamp.
- Gomolla, M. (2023). Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung. In A. Scherr, A. C. Reinhardt & A. El-Mafaalani (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 171–190). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-42800-6_9
- Gomolla, M. & Radtke, F.-O. (2009). *Institutionelle Diskriminierung: Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule*. (3. Aufl.). VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-91577-7>
- Hasse, R. & Schmidt, L. (2012). Institutionelle Diskriminierung. In U. Bauer, U. H. Bittlingmayer & A. Scherr (Hrsg.), *Handbuch Bildungs- und Erziehungssoziologie* (S. 883–899). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18944-4_52

Hochschule Luzern. (o. J. a). *Praktikum VZ | TZ*. <https://blog.hslu.ch/praxisausbildung/praxis/>

Humanrights.ch (2020). *Diskriminierungsverbot – Dossier. Formen von Diskriminierung*. <https://www.humanrights.ch/de/ipf/menschenrechte/diskriminierung/diskriminierungsverbot-dossier/juristisches-konzept/formen-der-diskriminierung/>

Kraus, B. (2021). Macht – Hilfe – Kontrolle: Relationale Grundlegungen und Erweiterungen eines systemisch-konstruktivistischen Machtmodells. In B. Kraus & W. Krieger (Hrsg.), *Macht in der Sozialen Arbeit: Interaktionsverhältnisse zwischen Kontrolle, Partizipation und Freisetzung* (S. 91-116). Detmold: Jacobs Verlag.

Logeswaran, A. (2022). *Schützende Bewältigung: Eine Grounded Theory zu Diskriminierungserfahrungen von Fachkräften in der Sozialen Arbeit*. Springer VS.

Maggiori, C. (2020, 1. Dezember). Ageism (Altersdiskriminierung). In *Wörterbuch der Schweizer Sozialpolitik*. Seismo Verlag. <https://doi.org/10.33058/seismo.30739.0001>

Mayer, H. O. (2013). *Interview und schriftliche Befragung: Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung*. Oldenbourg Wissenschaftsverlag. <https://doi.org/10.1524/9783486717624>

Melter, C. (Hrsg.). (2021). *Diskriminierungs- und rassismuskritische Soziale Arbeit und Bildung*. Beltz Juventa.

Misamer, M. (2023). *Machtsensibilität in der Sozialen Arbeit: Grundwissen für reflektiertes Handeln*. Kohlhammer.

Möller, K. (2023). Konzepte, Ausmaße, Entwicklungen und Bedingungsfaktoren von ‚Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit‘ und Pauschalisierenden Ablehnungskonstruktionen. In A. Scherr, A. C. Reinhardt & A. El-Mafaalani (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 452–453). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-42800-6_24

Motzke, K. (2014). *Soziale Arbeit als Profession. Zur Karriere «sozialer Hilfstätigkeit» aus professionssoziologischer Perspektive*. Verlag Barbara Budrich.

Müller, D., & Polat, A. (2022). Intersektionale Perspektiven als Chance für die Soziale Arbeit in Forschung, Theorie und Praxis. In A. Biele Mefebue, A. D. Bührmann, & S. Grenz (Hrsg.),

- Handbuch Intersektionalitätsforschung* (S. 381–395). Springer Fachmedien Wiesbaden.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-26292-1_40
- Punz, J. (2015). Perspektiven intersektional orientierter Sozialer Arbeit: Dimensionen des Umgangs mit Differenzkonstruktion und Diskriminierung in der Praxis Sozialer Arbeit. *Soziales Kapital*, 13. <https://soziales-kapital.at/sozialeskapital/article/view/365/611>
- Scherr, A. (2016). *Diskriminierung: Wie Unterschiede und Benachteiligungen gesellschaftlich hergestellt werden* (2. überarbeitete Aufl.). Springer VS.
- Scherr, A. (2023). Soziologische Diskriminierungsforschung. In A. Scherr, A. C. Reinhardt & A. El-Mafaalani (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 17–23). Springer VS.
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-42800-6>
- Schmitz, A., Demirtaş, B., Gartenbach, N., & Wagner, C. (2022). Einleitung. In B. Demirtaş, A. Schmitz & C. Wagner (Hrsg.). *Rassismus in Institutionen und Alltag der Sozialen Arbeit: Ein Theorie-Praxis-Dialog* (S. 10-13). Beltz Juventa.
- Schöne, A. (2022). *Behinderung & Ableismus*. Unrast.
- Schweizerische Menschenrechtsinstitution. (2025, 30. April). *Diskriminierungsverbot*.
<https://www.isdh.ch/de/infoportal/menschenrechte-im-ueberblick/diskriminierungsverbot>
- Staub-Bernasconi, S. (2018). *Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft: Soziale Arbeit auf dem Weg zu kritischer Professionalität*. (2. Aufl.). utb GmbH.
<https://doi.org/10.36198/9783838547930>
- Stiftung gegen Rassismus und Antisemitismus. (2026). *Othering*.
<https://www.gra.ch/bildung/glossar/othering/>
- Von Ameln, F. & Heintzel, P. (2016). *Macht in Organisationen: Denkwerkzeuge für Führung, Beratung und Change Management*. Schäffer-Poeschel Verlag.
- Weber, M. (2009). *Wirtschaft und Gesellschaft: Grundriss der verstehenden Soziologie* (5., rev. Aufl., Studienausg.). J. C. B. Mohr (Paul Siebeck).
- Winker, G. & Degele, N. (2015). *Intersektionalität: Zur Analyse sozialer Ungleichheiten* (2. Aufl.). transcript. <https://doi.org/10.1515/9783839411490>

9. Anhang

A Auswertung der Leitfadeninterviews

Expert:inneninterview IP1

Stufe 1: Markieren der Antworten

Frage 1: Diskriminierungssituationen beobachtet?

Zeitstempel	Textstelle / Paraphrase
00:02:50–05:39	Patient mit iranischen Wurzeln, sprachlich eingeschränkt (nur Farsi + einfaches Englisch). Sozialarbeiterin des Amts für Migration hält Gelder zurück, kündigt Wohnung während Reha-Aufenthalt ohne schriftliche Kündigung. Äusserung der Sozialarbeiterin: «Er würde das sprachlich nicht verstehen, er solle jetzt einfach raus.»
00:06:23–06:39	Sprachliche Barriere als Hauptmerkmal der Ungleichbehandlung: «Vor allem, weil er sich sprachlich nicht so wehren konnte.»
00:07:18–07:27	Laut Psychologie ist das schon mehrfach vorgekommen im stationären Setting; für IP1 persönlich war es ein Einzelfall.

Frage 2: Einordnung der Situation damals vs. heute?

Zeitstempel	Textstelle / Paraphrase
00:07:56–08:39	Anfänglich dachte IP1, es sei normal. Erst durch Hinweis der Psychologie erkannte sie, was falsch läuft. Heute bewertet sie es klar als diskriminierend und ethisch problematisch.
00:08:52–09:34	«Ja, auf jeden Fall. Es ist ja nicht nur diskriminierend, sondern auch ethisch schwierig.» Verweis auf Berufskodex, mehrere Faktoren.

Frage 3: Zusammenhang Machtstrukturen und Verhalten?

Zeitstempel	Textstelle / Paraphrase
00:09:47–10:40	Sozialarbeiterin hatte «viel Macht»: Wohnung, Verträge, Gelder liefen über sie. Klient war komplett abhängig. Zusätzlich: Ärzte stehen über Sozialarbeitenden, Klient war «ganz klar ausgeliefert».

Frage 4: Umgang im Praxisumfeld?

Zeitstempel	Textstelle / Paraphrase
00:10:53–12:18	Psychologin baute Beziehung auf (iranischer Familienkreis), veranlasste psychiatrisches Gutachten zur Bestätigung der Urteilsfähigkeit. Mehrere Kontaktversuche per Mail/Telefon mit Sozialarbeiterin erfolglos. Weitervermittlung an andere Fachstelle. Insgesamt: Intervention war nicht erfolgreich.
00:13:03–13:14	Fallbesprechungen und interdisziplinäres Team haben es angeschaut, aber ohne Erfolg. IP1 hat nicht das Gefühl, dass sich etwas geändert hat.

Frage 5: Eigene Reaktion, Motivation, Hindernisse?

Zeitstempel	Textstelle / Paraphrase
00:13:49–15:21	Einzig Erfolgreiches: Gelder für Hilfsmittel organisiert. Motivation: gesundheitliche Situation des Klienten, völlige Hilflosigkeit. Anmeldung bei Opferhilfe. Gehindert hat sie: Ärzte standen nicht hinter ihnen, fuhren Richtung Institution/FU.

Frage 6: Vorbereitung durch Studium?

Zeitstempel	Textstelle / Paraphrase
00:16:06–18:12	«Wahrscheinlich fast gar nicht.» Theoretisches Wissen vorhanden (Modul Rassismus/Diskriminierung), aber keine Praxisbeispiele zum Üben. Diskrepanz zwischen Lehre und Realität: «Wir haben sehr viel, was alles beschönigt, aber so die schlechte Seite ... das lernen wir ja nicht.»

Frage 7: Unterstützung durch Mentor/in?

Zeitstempel	Textstelle / Paraphrase
00:19:00–21:33	Mentorin hat nichts gemacht, kein Gespräch über solche Themen. IP1 wünscht sich: Bestärkung, Fallbesprechungen, Supervisionen, aktives Nachfragen, Vertrauensraum. Problem: Angst vor Bewertung durch PA, wenn man Probleme anspricht. Trennung Mentor/PA bei Gesprächen wäre wichtig.

Stufe 2: Einordnung in ein Kategorienschema

Kategorie	Subkategorie / Beschreibung	Zentrale Aussagen	Stelle
Diskriminierungsformen	Sprachbasierte Diskriminierung / institutioneller Rassismus	Wohnung gekündigt ohne Information; Gelder zurückgehalten; Äusserung «Er versteht das sprachlich nicht» als Legitimation	00:02:50–05:39, 00:06:23–06:39
Machtstrukturen	Abhängigkeitsverhältnis Klient–Sozialarbeiterin; Hierarchie Ärzte über Sozialarbeit	Sozialarbeiterin kontrollierte Wohnung, Verträge, Gelder. Ärzte entscheiden über Institutionalisierung, drohen mit FU	00:09:47–10:40, 00:15:21–15:43
Wahrnehmung und Bewertung	Veränderung der Einschätzung über Zeit	Anfangs «normal», erst durch Hinweis Psychologie erkannt. Heute: diskriminierend und ethisch problematisch	00:07:56–08:39, 00:08:52–09:34
Umgangsstrategien	Interdisziplinäre Zusammenarbeit, Gutachten, Kontaktversuche	Psychiatrisches Gutachten, Kontaktversuche erfolglos, Fallbesprechungen ohne Ergebnis, Weitervermittlung. Einzig erfolgreich: Gelder für Hilfsmittel	00:10:53–13:14, 00:13:49–15:21
Ausbildung	Theorie-Praxis-Diskrepanz	Theoretisches Wissen vorhanden, aber keine Praxisbeispiele. Studium beschönigt, schlechte Seiten werden nicht gelehrt	00:16:06–18:12
Mentoring	Fehlende Begleitung, Angst vor Bewertung	Mentorin thematisiert Diskriminierung nicht. Angst, dass PA Kritik	00:19:00–21:33

		erfährt. Wünsche: Vertrauensraum, aktives Nachfragen, Trennung Mentor/PA	
--	--	---	--

Stufe 3: Herstellung einer inneren Logik

Sprache, Machtlosigkeit und Diskriminierung

Die sprachliche Barriere des Klienten steht in direktem Zusammenhang mit den Machtstrukturen. Die Sozialarbeiterin nutzte die fehlende Sprachkompetenz aktiv aus, um Entscheidungen ohne Information oder Einwilligung des Klienten zu treffen. Die Sprache fungierte hier als Ausschlussmechanismus: Wer sich sprachlich nicht wehren kann, wird weniger ernst genommen und ist stärker dem Machtgefälle ausgeliefert.

Machtstruktur als Verstärker

Der Klient war einem doppelten Machtgefälle ausgesetzt: einerseits gegenüber der Sozialarbeiterin (die Wohnung, Gelder und Verträge kontrollierte), andererseits gegenüber den Ärzten (die über Institutionalisierung entschieden). IP1 selbst erlebte die Hierarchie Ärzte über Sozialarbeit als hinderlich für eigene Interventionen. Die Machtstrukturen wirkten so in zwei Richtungen: Sie ermöglichten die Diskriminierung des Klienten und verhinderten gleichzeitig eine wirksame Intervention der Sozialarbeitenden.

Fehlende Ausbildung und verzögerte Erkennung

Die Theorie-Praxis-Diskrepanz in der Ausbildung zeigt sich konkret in IP1s verzögerter Bewertung der Situation: Anfangs hielt sie die Vorgänge für normal. Erst der Hinweis einer erfahrenen Psychologin löste eine Neubewertung aus. Das Studium vermittelte zwar theoretisches Wissen über Diskriminierung, bot aber keine Praxisbeispiele, um solche Situationen zu erkennen und einzuordnen.

Mangelndes Mentoring und Isolation

Das fehlende Mentoring verstärkt die Problematik der mangelhaften Ausbildung. IP1 hatte keinen geschützten Raum, um die Situation zu reflektieren. Die strukturelle Verknüpfung von Mentoring und Bewertung (Mentorin + PA gemeinsam im Gespräch) verhindert offenes Ansprechen von Missständen. Dies führt dazu, dass Studierende in belastenden Situationen alleine gelassen werden.

Gescheiterte Intervention und Ohnmacht

Trotz interdisziplinärer Bemühungen scheiterten die Interventionsversuche weitgehend. Das Zusammenspiel aus nicht-kooperativer externer Sozialarbeiterin, hierarchischer Ärztestruktur

und dem laufenden Austrittsverfahren führte dazu, dass IP1 und ihr Team die Kontrolle über den Fall verloren. IP1 bewertet dies als systemisches Problem, das wahrscheinlich wieder auftreten wird.

Stufe 4: Schriftliche Fixierung der inneren Logik

Das Interview mit IP1 zeigt ein komplexes Zusammenspiel von sprachlicher Barriere, institutionellen Machtstrukturen und mangelhafter Ausbildungsvorbereitung, das Diskriminierung in der Sozialen Arbeit sowohl ermöglicht als auch deren Bekämpfung erschwert.

Im Zentrum steht ein Klient mit iranischen Wurzeln, der aufgrund seiner eingeschränkten Deutschkenntnisse von einer Sozialarbeiterin des Amts für Migration systematisch benachteiligt wurde. Die Sprache fungierte dabei als zentraler Ausschlussmechanismus: Die Sozialarbeiterin legitimierte ihr Handeln, das Zurückhalten von Geldern und die Kündigung der Wohnung ohne schriftliche Benachrichtigung, explizit mit der sprachlichen Inkompetenz des Klienten. Dieses Verhalten war eingebettet in eine doppelte Machtstruktur: Die Sozialarbeiterin kontrollierte sämtliche existenziellen Ressourcen des Klienten, während die Ärzte mit der Drohung einer fürsorgerischen Unterbringung zusätzlichen Druck ausübten.

IP1s eigene Bewertung der Situation durchlief eine Entwicklung: Anfänglich ordnete sie die Vorgänge als normal ein. Erst der Hinweis einer erfahrenen Psychologin, nicht das im Studium Gelernte, führte zu einer kritischen Neubewertung. Diese verzögerte Erkennung verweist auf eine grundlegende Theorie-Praxis-Diskrepanz in der Ausbildung: Zwar wurde Diskriminierung theoretisch behandelt, aber ohne praxisnahe Beispiele, die eine frühe Erkennung in realen Situationen ermöglichen würden.

Die Interventionsversuche des Teams, psychiatrisches Gutachten, wiederholte Kontaktversuche, Fallbesprechungen scheiterten an der Verweigerungshaltung der externen Sozialarbeiterin und der hierarchischen Stellung der Ärzte, die nicht hinter dem Sozialarbeitsteam standen. Das Machtverhältnis wirkte damit in zwei Richtungen: Es ermöglichte die Diskriminierung und verhinderte deren Korrektur.

Verstärkt wurde die Ohnmacht durch fehlendes Mentoring: Die Mentorin der Hochschule thematisierte Diskriminierungserfahrungen nicht, und die strukturelle Verknüpfung von Begleitung und Bewertung blockierte ein offenes Ansprechen von Missständen. IP1 identifiziert damit ein strukturelles Defizit, das über den Einzelfall hinausweist.

Stufe 5: Verbindung von Auswertungstext und Interviewausschnitten

Erscheinungsformen der Diskriminierung

Die im Interview beschriebene Diskriminierung äussert sich als institutioneller Rassismus, der über die sprachliche Barriere des Klienten legitimiert wird. Die Sozialarbeiterin des Amts für Migration äusserte sich explizit: «Er würde das sprachlich nicht verstehen, er solle jetzt einfach raus.» IP1 benennt die Sprache selbst als Hauptmerkmal der Ungleichbehandlung: «Vor allem, weil er sich sprachlich nicht so wehren konnte.» Die Kündigung der Wohnung ohne schriftliche Mitteilung und das Zurückhalten der Gelder sind dabei keine Kommunikationspannen, sondern Ausdruck eines Handlungsmusters, bei dem die Verletzlichkeit des Klienten ausgenutzt wurde.

Machtstrukturen als ermöglichender Faktor

IP1 beschreibt die Sozialarbeiterin als jemanden mit «viel Macht»: Wohnung, Verträge und Gelder liefen über sie, der Klient war komplett abhängig. Zusätzlich stehen Ärzte über Sozialarbeitenden, der Klient sei «ganz klar ausgeliefert» gewesen. Diese Machtkonzentration ermöglichte nicht nur die Diskriminierung, sondern verhinderte auch deren Korrektur, da die Ärzte die Bemühungen des Sozialarbeiterteams nicht unterstützten.

Bewertungskompetenz und Sensibilisierung

IP1 zeigt eine deutliche Entwicklung ihrer Bewertungskompetenz: Anfänglich dachte sie, die Situation sei normal. Erst durch den Hinweis der Psychologie erkannte sie, was falsch läuft. Heute bewertet sie es klar: «Ja, auf jeden Fall. Es ist ja nicht nur diskriminierend, sondern auch ethisch schwierig.» Bemerkenswert ist, dass diese Sensibilisierung nicht durch das Studium, sondern durch eine erfahrene Kollegin ausgelöst wurde.

Interventionsmöglichkeiten und deren Grenzen

Die Interventionsversuche waren vielschichtig (psychiatrisches Gutachten, Kontaktversuche, Opferhilfe, Fallbesprechungen), blieben aber weitgehend erfolglos. Die einzige gelungene Massnahme war das Organisieren der Hilfsmittelgelder. IP1 hat nach eigener Aussage nicht das Gefühl, dass sich durch die Fallbesprechungen im interdisziplinären Team etwas geändert hat. Die Gründe für das Scheitern sind strukturell: Die externe Sozialarbeiterin verweigerte die Kooperation, die Ärzte standen nicht hinter dem Team, und das Austrittsverfahren setzte eine zeitliche Grenze.

Ausbildungsdefizite

Auf die Frage nach der Vorbereitung durch das Studium antwortet IP1: «Wahrscheinlich fast gar nicht.» Theoretisches Wissen aus dem Modul zu Rassismus/Diskriminierung war zwar vorhanden, aber ohne handlungsorientierte Praxisbeispiele: «Wir haben sehr viel, was alles beschönigt, aber so die schlechte Seite ... das lernen wir ja nicht.» Es fehlen konkrete Handlungsstrategien für den Umgang mit Diskriminierung durch Kolleginnen und Kollegen oder andere Fachpersonen.

Mentoring und institutionelle Begleitung

Die Mentorin thematisierte das Thema nicht proaktiv. IP1 beschreibt zudem die Angst vor Bewertung durch die PA als zentrales Hindernis, wenn man Probleme anspricht. Als Lösung schlägt sie vor: aktives Nachfragen durch die Mentorin, Trennung von Begleit- und Bewertungsgesprächen sowie die Schaffung eines geschützten Vertrauensraums

Stufe 6: Bericht der Auswertung

Angaben zum Praktikum

IP1 absolvierte ihr Praktikum in einem stationären Setting (Reha-Klinik).

Zusammenfassung der Ergebnisse

IP1 berichtet von einem Fall sprachbasierter institutioneller Diskriminierung gegenüber einem Klienten mit iranischen Wurzeln durch eine externe Sozialarbeiterin des Amts für Migration. Der Klient wurde ohne schriftliche Kündigung aus seiner Wohnung gedrängt und seine Gelder wurden zurückgehalten.

Diskriminierungsform: Institutioneller Rassismus, der über sprachliche Barrieren legitimiert wird.

Machtstrukturen: Eine doppelte Machtasymmetrie (Sozialarbeiterin und Ärzte) ermöglichte die Diskriminierung und verhinderte gleichzeitig deren Korrektur.

Bewertung: Sensibilisierung von anfänglicher Normalisierung zu kritischer Bewertung, ausgelöst durch eine erfahrene Kollegin, nicht durch das Studium.

Interventionsgrenzen: Trotz interdisziplinärer Bemühungen scheiterten die Interventionen an strukturellen Faktoren.

Ausbildungsdefizite: Erhebliche Theorie-Praxis-Diskrepanz; das Studium bereitet nicht auf die Realität vor, dass Fachpersonen selbst diskriminierend handeln können.

Mentoringdefizite: Fehlende proaktive Thematisierung und strukturelle Hindernisse (Kopplung Begleitung/Bewertung) verhindern offene Reflexion.

Von IP1 formulierte Implikationen

Ausbildung: Integration von Fallbeispielen zu Diskriminierung durch Fachpersonen; Vermittlung konkreter Handlungsstrategien; realistische Darstellung der Berufsrealität.

Mentoring: Proaktives Nachfragen zu Diskriminierungserfahrungen; Trennung von Begleit- und Bewertungskontexten; Schaffung geschützter Reflexionsräume.

Institutionell: Stärkung der Kontrollmechanismen bei Abhängigkeitsverhältnissen; Förderung interdisziplinärer Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

Expert:inneninterview IP2

Stufe 1: Markieren der Antworten

Frage 1: Diskriminierungssituationen beobachtet?

Zeitstempel	Textstelle / Paraphrase
00:03:00–06:39	Wiederholt diskriminierende Äusserungen in internen Gesprächen über Familien mit Migrationsgeschichte: «Bei denen sollten sie vielleicht einmal die Sprache lernen», «Bei ihnen ist das normal, dass sie das nicht bringen.» Telefonische Gespräche mit Sozialämtern: «Die haben ihr Leben nicht im Griff.» Leiterin eines Sozialamts gibt datenschutzrelevante Infos über Klientin preis (Spielsucht etc.) und unterstellt Systemausnutzung. Auch Diskriminierung gegenüber Schweizer Klientinnen (Vorurteile wegen vieler Kinder, keine Ausbildung).
00:06:49–09:39	Wiederkehrendes Muster, kein Einzelfall. Zusätzlich: Situation in Supervision im Studium, Mitstudierende sieht ihren Auftrag darin, zu verhindern, dass eine Mutter aus Syrien/Afghanistan weitere Kinder bekommt. Supervisorin greift nicht ein, bestätigt stattdessen Stereotype («Bei denen ist das üblich»). IP2 intervenierte in dieser Situation.

Frage 2: Einordnung der Situation damals vs. heute?

Zeitstempel	Textstelle / Paraphrase
00:11:14–12:41	IP2 ordnete die Situationen sofort als diskriminierend ein. Sie war aber im «Modus»: «Die werden es eh nie sehen, ich will dass die Zeit vorbei ist.» Heute würde sie etwas sagen und adressieren, dass sie es so empfunden hat. Bewertung hat sich nicht verändert, aber Handlungsbereitschaft schon.

Frage 3: Zusammenhang Machtstrukturen und Verhalten?

Zeitstempel	Textstelle / Paraphrase
00:13:44–15:09	Fachpersonen waren sich ihrer Macht bewusst. Im Freiwilligenkontext: Energie/Engagement bestimmt, wie viel für Klient:innen herausgeholt wird. Wenn man Klient:innen wenig zutraut, wird Fall nicht ernst genommen, nicht alles übersetzt. In WSH noch stärker, da existenziell. Im freiwilligen Kontext: Macht zeigt sich im Unterlassen, Angebote und Möglichkeiten werden nicht ausgeschöpft.

Frage 4: Umgang im Praxisumfeld?

Zeitstempel	Textstelle / Paraphrase
00:16:07–16:42	Keine positive Intervention beobachtet. Fachpersonen nehmen ihr eigenes Verhalten nicht als diskriminierend wahr. Deshalb kein Anlass zu handeln. Es bräuchte jemanden, der direkt spiegelt, was solche Äusserungen auslösen.

Frage 5: Eigene Reaktion, Motivation, Hindernisse?

Zeitstempel	Textstelle / Paraphrase
00:17:20–19:22	Hat Situationen mit nach Hause genommen, mit Mitstudierenden und Partner besprochen. Nie direkt etwas gesagt. Gründe: (1) Bewertung im Praktikum, (2) Glaube, dass es nichts bringt, (3) Praktikum war belastend, wollte es sich nicht noch unbequemer machen, (4) Unsicherheit über Reaktion der Fachpersonen. Vermeidungsstrategie: Nie mit Team Pause/Mittag gemacht, sich zurückgezogen.

Frage 6: Vorbereitung durch Studium?

Zeitstempel	Textstelle / Paraphrase
00:19:42–22:21	«Überhaupt nicht.» Zu wenig Inhalte zu Diskriminierung. Dozierende selbst teils diskriminierend. Rollenspiele im Studium verstärken Stereotype (Nachahmen von Dialekten). Dozent:innen greifen nicht ein. Wunsch: eigenes Modul zu Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen, inkl. Selbstreflexion. Nicht nur offensichtliche, sondern auch subtile Formen.

Frage 7: Unterstützung durch Mentor/in?

Zeitstempel	Textstelle / Paraphrase
00:22:38–25:25	Mentor war «generell mühsam», kein Vertrauen aufgebaut. PA war selbst Teil des Problems. Kein Einzelgespräch vor Praktikumsbeginn. Wünsche: Einzelsetting zum Kennenlernen vor Praktikum, klarere Kommunikation über Rolle des Mentors, Vertrauensaufbau als Voraussetzung für Offenheit.

Stufe 2: Einordnung in ein Kategorienschema

Kategorie	Subkategorie / Beschreibung	Zentrale Aussagen	Stelle
Diskriminierungsformen	Alltagsrassismus, Stereotype, Vorurteile gegenüber Migrant:innen und sozial benachteiligten Personen; Datenschutzverletzung als Form der Diskriminierung	«Bei denen sollten sie die Sprache lernen»; «Die haben ihr Leben nicht im Griff»; Supervisorin bestätigt Stereotyp; Sozialamtsleiterin gibt vertrauliche Infos preis und unterstellt Systemausnutzung	00:03:00–06:39, 00:06:49–09:39
Machtstrukturen	Macht durch Engagement/Unterlassung; Freiwilligenkontext vs. Zwangskontext	Macht zeigt sich darin, wie viel Energie in einen Fall investiert wird. Nicht-Handeln als Machtausübung. In WSH existenzieller. Angebote werden nicht ausgeschöpft	00:13:44–15:09
Wahrnehmung und Bewertung	Sofortige Erkennung, aber keine Handlung; Handlungsbereitschaft erst retrospektiv	Sofort als diskriminierend erkannt. «Modus» des Durchhaltens. Heute: würde adressieren, wusste aber nicht wie	00:11:14–12:41
Umgangsstrategien	Keine Intervention im Praxisfeld; fehlende Wahrnehmung der Fachpersonen	Keine positive Intervention beobachtet. Fachpersonen nehmen Verhalten nicht als diskriminierend wahr. Bräuchte direktes Spiegeln	00:16:07–16:42

Ausbildung	Massive Theorie-Praxis-Diskrepanz; Diskriminierung auch im Studium selbst	«Überhaupt nicht» vorbereitet. Dozierende selbst diskriminierend. Rollenspiele verstärken Stereotype. Wunsch: eigenes Modul inkl. Selbstreflexion	00:19:42–22:21
Mentoring	Kein Vertrauen, kein Schutzraum: PA als Teil des Problems	Mentor «mühsam», kein Einzelgespräch. PA war selbst Teil des diskriminierenden Verhaltens. Wunsch: Kennenlernen vorher, Vertrauensaufbau, klare Rollenkommunikation	00:22:38–25:25

Stufe 3: Herstellung einer inneren Logik

Alltagsrassismus als normalisierte Praxis

Die beschriebene Diskriminierung äussert sich nicht in einzelnen, klar abgrenzbaren Vorfällen, sondern als verbaler Alltagsrassismus und stereotypes Denken im Teamalltag. Diese Form ist subtil und wird von den Fachpersonen selbst nicht als diskriminierend wahrgenommen. Die Normalisierung ist so weit fortgeschritten, dass selbst in Supervisionen und im Studium keine Korrektur erfolgt.

Macht durch Unterlassung

Im Freiwilligenkontext zeigt sich die Machtausübung nicht als aktive Benachteiligung, sondern als Unterlassung: Angebote werden nicht ausgeschöpft, Fälle nicht ernst genommen, nicht vollständig übersetzt. Die Diskriminierung wirkt hier als Filter, der bestimmt, für welche Klient:innen Engagement aufgebracht wird. Stereotype Zuschreibungen führen dazu, dass Ressourcen ungleich verteilt werden.

Erkennung ohne Handlung – die Rolle der Bewertungssituation

IP2 erkannte die Diskriminierung sofort. Die Handlungsblockade entstand nicht durch fehlende Sensibilisierung, sondern durch die Bewertungssituation im Praktikum, die allgemeine Belastung und die Einschätzung der Aussichtslosigkeit. Die Abhängigkeit von der Bewertung durch die PA (die selbst Teil des Problems war) und den Mentor schuf eine Situation, in der Schweigen die rationale Strategie war. Dies verweist direkt auf die strukturelle Kopplung von Mentoring und Bewertung.

Diskriminierung reproduziert sich im Ausbildungssystem

Ein zentraler Befund ist, dass Diskriminierung nicht nur in der Praxis, sondern auch im Studium selbst reproduziert wird: Dozierende greifen nicht ein, Rollenspiele verstärken Stereotype, Supervisorinnen bestätigen Vorurteile. Das Ausbildungssystem versagt damit doppelt: Es vermittelt weder Handlungskompetenzen gegen Diskriminierung, noch bietet es selbst einen diskriminierungsfreien Raum.

Fehlender Vertrauensraum als systemisches Problem

Die mangelnde Unterstützung durch den Mentor ist nicht nur ein individuelles, sondern ein strukturelles Problem: Kein Einzelgespräch vor Praktikumsbeginn, keine klare Rollenkommunikation, kein Vertrauensaufbau. Wenn die PA selbst diskriminierend handelt, bleibt der Mentor die einzige mögliche Anlaufstelle, die aber ohne Vertrauensbasis nicht genutzt wird.

Stufe 4: Schriftliche Fixierung der inneren Logik

Das Interview mit IP2 zeichnet ein Bild von normalisiertem Alltagsrassismus in einer ländlichen Sozialberatungsstelle, der sich weniger in administrativen Handlungen als in verbalen Äusserungen, stereotypem Denken und systematischer Unterlassung äussert.

Die Diskriminierung richtete sich sowohl gegen Klient:innen mit Migrationsgeschichte als auch gegen sozial benachteiligte Schweizer Klientinnen. Sie manifestierte sich in abwertenden Äusserungen im Teamalltag, in Pausengesprächen und sogar in Telefonaten mit Sozialämtern. Ein besonders gravierender Fall betrifft eine Sozialamtsleiterin, die in einem Telefonat unaufgefordert vertrauliche Informationen über eine Klientin preisgab und ihr pauschal Systemausnutzung unterstellte. Die Fachpersonen nahmen ihr eigenes Verhalten nicht als diskriminierend wahr – eine Normalisierung, die jede Korrektur von innen verhinderte.

Die Machtausübung im freiwilligen Kontext erfolgte primär durch Unterlassung: Vorhandene Angebote wurden nicht ausgeschöpft, Fälle nicht vollständig bearbeitet, Übersetzungen nicht organisiert. Die diskriminierenden Zuschreibungen fungierten als Filter, der bestimmte, welche Klient:innen als «würdig» für volles Engagement galten.

IP2 erkannte die Diskriminierung von Beginn an, handelte aber nicht. Die Gründe sind vielschichtig: Die Bewertungssituation im Praktikum, die Belastung durch das Praktikum insgesamt, die Einschätzung, dass eine Intervention nichts bewirken würde, und die Unsicherheit über die Reaktion der Fachpersonen. Da ihre Praxisausbildnerin selbst Teil des diskriminierenden Systems war, fehlte eine interne Anlaufstelle. Ihre Vermeidungsstrategie – kein gemeinsames Mittagessen, Rückzug – war die einzige Form des Widerstands, die sie sich leisten konnte.

Besonders bemerkenswert ist, dass die Diskriminierung sich nicht auf die Praxis beschränkte, sondern auch im Studium reproduziert wurde: In Supervisionen bestätigten Fachpersonen

Stereotype, in Rollenspielen wurden Klient:innen mit Migrationsgeschichte karikiert, Dozierende griffen nicht ein. Das Ausbildungssystem versagte damit auf zwei Ebenen: Es vermittelte weder Handlungsstrategien noch bot es selbst einen diskriminierungsfreien Lernraum.

Die fehlende Unterstützung durch den Mentor verstärkte die Isolation. Ohne ein vorgängiges Kennenlernen, ohne Vertrauensbasis und ohne klare Rollendefinition war der Mentor keine reale Anlaufstelle. IP2 identifiziert dies als systemisches Problem und fordert strukturelle Veränderungen: Einzelgespräche vor Praktikumsbeginn, klarere Kommunikation der Mentorenrolle und die Entkopplung von Begleitung und Bewertung.

Stufe 5: Verbindung von Auswertungstext und Interviewausschnitten

Erscheinungsformen der Diskriminierung

Die Diskriminierung im Praxisfeld von IP2 äussert sich vorwiegend als verbaler Alltagsrassismus und stereotypes Denken. Es handelt sich um wiederkehrende abwertende Äusserungen im Teamalltag, die sich sowohl gegen Klient:innen mit Migrationsgeschichte als auch gegen sozial benachteiligte Schweizer:innen richten: «Bei denen sollten sie vielleicht einmal die Sprache lernen», «Bei ihnen ist das normal, dass sie das nicht bringen.» Auch in Telefonaten mit Sozialämtern fielen abwertende Bemerkungen wie «Die haben ihr Leben nicht im Griff.» Ein zusätzlicher Befund ist die Verletzung des Datenschutzes als Form institutioneller Diskriminierung: Eine Sozialamtsleiterin gab vertrauliche Informationen preis und unterstellte einer Klientin pauschal Systemausnutzung. Die Diskriminierung wird von den Fachpersonen nicht als solche wahrgenommen, was ihre Reproduktion sichert.

Machtstrukturen als ermöglichender Faktor

Im freiwilligen Kontext manifestiert sich Macht primär als Unterlassung: Angebote werden nicht ausgeschöpft, Ressourcen nicht mobilisiert, Übersetzungen nicht organisiert. Die Befragte weist darauf hin, dass die Machtwirkung im Zwangskontext (wirtschaftliche Sozialhilfe) noch stärker ist, da dort die Existenz betroffen ist. Im freiwilligen Kontext bestimmen die Einstellungen der Fachpersonen, wie viel Engagement für welche Klient:innen aufgebracht wird – diskriminierende Zuschreibungen wirken als Selektionsmechanismus.

Bewertungskompetenz und Sensibilisierung

IP2 erkannte die Diskriminierung von Beginn an als solche, beschreibt sich für die damalige Situation aber selbst als im «Modus» befindlich: «Die werden es eh nie sehen, ich will dass die Zeit vorbei ist.» Die Handlungsblockade lag nicht in der Erkennung, sondern in den strukturellen Rahmenbedingungen (Bewertung, Abhängigkeit, fehlende Unterstützung). Retrospektiv würde IP2 handeln, benennt aber gleichzeitig, dass sie nicht wissen würde wie – ein Hinweis auf fehlende Handlungskompetenzen trotz vorhandener Sensibilität.

Interventionsmöglichkeiten und deren Grenzen

Im Praxisfeld von IP2 wurde keine einzige positive Intervention beobachtet. Die Fachpersonen nahmen ihr Verhalten nicht als problematisch wahr, weshalb kein Anlass zum Handeln bestand. IP2 identifiziert «direkte Spiegelung» als notwendige Intervention: Fachpersonen müssten hören, was ihre Äusserungen bei anderen auslösen und was sie für Klient:innen bedeuten. Ihre eigene Strategie beschränkte sich auf Vermeidung – sie hat, wie sie berichtet, nie mit dem Team Pause oder Mittag gemacht und sich zurückgezogen.

Ausbildungsdefizite

Auf die Frage nach der Vorbereitung durch das Studium antwortet IP2 knapp: «Überhaupt nicht.» Sie berichtet von drei Ebenen der Reproduktion: (1) Dozierende, die diskriminierende Rollenspiele nicht korrigieren, (2) Mitstudierende, die stereotypes Denken in Supervisionen äussern, und (3) Supervisorinnen, die diese Stereotype bestätigen («Bei denen ist das üblich»). IP2 fordert ein eigenes Modul, das Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen behandelt und Raum für Selbstreflexion bietet.

Mentoring und institutionelle Begleitung

Das Mentoring versagte nach IP2s Bericht auf ganzer Linie: kein Vertrauensaufbau, kein Einzelgespräch, keine klare Rollenkommunikation. Der Mentor wird als «generell mühsam» beschrieben. Da die PA selbst Teil des diskriminierenden Systems war, war der Mentor die einzig mögliche Anlaufstelle – die aber ohne Vertrauensbasis nicht genutzt wurde. IP2 formuliert konkrete Verbesserungsvorschläge: Einzelsetting vor Praktikumsbeginn, klarere Kommunikation der Mentorenrolle, Vertrauensaufbau als Grundvoraussetzung.

Stufe 6: Bericht der Auswertung

Angaben zum Praktikum

IP2 studiert im achten Semester Teilzeit und absolvierte ihr Praktikum in einem Polyvalentendienst im ländlichen Raum, in der freiwilligen Sozialarbeit und Suchtberatung.

Zusammenfassung der Ergebnisse

IP2 berichtet von wiederkehrendem Alltagsrassismus und stereotypem Denken im Teamalltag einer ländlichen Sozialberatungsstelle. Die Diskriminierung richtete sich gegen Klient:innen mit Migrationsgeschichte und sozial benachteiligte Schweizer:innen und äusserte sich in abwertenden Äusserungen, Datenschutzverletzungen und systematischem Unterlassen.

Diskriminierungsform: Verbaler Alltagsrassismus, stereotypes Denken und Datenschutzverletzungen. Die Diskriminierung wird von den Fachpersonen nicht als solche wahrgenommen.

Machtstrukturen: Macht äussert sich im Freiwilligenkontext als Unterlassung – diskriminierende Zuschreibungen bestimmen, für wen wie viel Engagement aufgebracht wird.

Bewertung: Sofortige Erkennung, aber Handlungsblockade durch strukturelle Rahmenbedingungen. Retrospektiv würde IP2 handeln, weiss aber nicht wie.

Interventionsgrenzen: Keine einzige positive Intervention beobachtet. Fehlende Wahrnehmung bei Fachpersonen verhindert Veränderung.

Ausbildungsdefizite: Diskriminierung wird im Studium selbst reproduziert (Rollenspiele, Supervisionen, Dozierende). Kein eigenes Modul, keine Handlungsstrategien.

Mentoringdefizite: Kein Vertrauensaufbau, kein Einzelgespräch, PA als Teil des Problems. Mentor als Anlaufstelle nicht nutzbar.

Von IP2 formulierte Implikationen

Ausbildung: Eigenes Modul zu Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen (inkl. subtile Formen); Selbstreflexion als fester Bestandteil; kritische Überprüfung von Rollenspielen und Supervisionsformaten.

Mentoring: Einzelsetting vor Praktikumsbeginn zum Vertrauensaufbau; klarere Rollenkommunikation; Entkopplung von Begleitung und Bewertung.

Institutionell: Sensibilisierung von Fachpersonen für subtile Diskriminierungsformen; Etablierung von Feedbackmechanismen (direkte Spiegelung); Datenschutz als professioneller Standard.

Expert:inneninterview IP3

Stufe 1: Markieren der Antworten

Frage 1: Diskriminierungssituationen beobachtet?

Zeitstempel	Textstelle / Paraphrase
00:04:02–06:44	Diskriminierende Äusserungen vor allem in Teamsitzungen und Übergaben, wenn Klientel nicht anwesend ist. Klientin mit anderer Hautfarbe, die in ihrer Sprache vor sich hin sprach, wurde lächerlich gemacht. Unklar, ob sich das Lächerlichmachen auf die Krankheitssymptome oder die Herkunft/Sprache bezog. Team nutzte den «sicheren Raum» für diskriminierende Aussagen.
00:07:08–08:56	Häufig: Klientinnen mit IV-Rente und psychischen Herausforderungen wird gesagt, sie sollen «sich zusammenreissen», «sich nicht so anstellen». Implizite Abwertung: nicht ganz ernst nehmen, «Lebenswelt lächerlich machen», Verkindlichung des Klientels. Entsteht oft aus Überforderung/Unwissenheit der Fachpersonen.
00:09:19–09:54	In Teamsitzungen eher wiederkehrendes Muster («gang und gäbe»); gegenüber der Klientel direkt eher weniger, impliziter.

Frage 2: Einordnung der Situation damals vs. heute?

Zeitstempel	Textstelle / Paraphrase
00:10:11–11:49	Hat in der Situation «nie wirklich extrem fest reflektiert», eher im Nachhinein. «Es passiert einfach so schnell», ohne Sensibilität merkt man nicht, wie respektlos es ist. Jetzt: versteht es klar als diskriminierend.
00:12:08–13:44	Studium hat geholfen, den Wertekompass zu stärken: Parteilichkeit für Klientel, Differenzierung zwischen Stereotyp, Stigma, Diskriminierung, Rassismus.

Frage 3: Zusammenhang Machtstrukturen und Verhalten?

Zeitstempel	Textstelle / Paraphrase
00:13:59–15:33	«Absolut.» Mehrstufiges Machtgefälle: Institutionsleitung → Standortleitung → Teamleitung → Team → Praktikantin. Zusätzlich:

	Machtgefälle zwischen Fachperson und Klientel. Als Praktikantin «am wenigsten zu sagen».
--	--

Frage 4: Umgang im Praxisumfeld?

Zeitstempel	Textstelle / Paraphrase
00:15:57–18:59	«Gar nicht gut.» Autoritäre Standortleitung, wenig Vertrauen im Team, wenig Spielraum. Hohe Fluktuation (zwei Kündigungen in zehn Monaten). Diskriminierung wurde «runtergespielt», abgetan mit «ist nicht so wild», «war nicht so gemeint».
00:19:09–20:56	Diskriminierende Aussagen vor allem durch Standortleitung; Team schwieg meist. Diskussionen wurden als «zeitraubend und nicht zielführend» abgetan. Keine erfolgreiche Intervention erkennbar.

Frage 5: Eigene Reaktion, Motivation, Hindernisse?

Zeitstempel	Textstelle / Paraphrase
00:21:36–25:08	Zwei, drei Mal etwas gesagt, dann aufgehört, weil es abgetan wurde. Hindernisse: (1) Bewertung/Note am Praktikum, (2) wollte es sich mit dem Team nicht versauen, (3) Energieabwägung. Erlebt zwei verschiedene Welten: Studium vs. Praxis («Judith, die seit 40 Jahren dort arbeitet»). Sieht es als Generationenaufgabe.

Frage 6: Vorbereitung durch Studium?

Zeitstempel	Textstelle / Paraphrase
00:25:28–28:26	«Es geht.» Studium vermittelt theoretische Herangehensweisen, aber Praxisbeispiele treffen nie genau zu. Studium stellt es «schön vor», Realität sieht anders aus. Wunsch: Argumentationsworkshop, Umgang mit Kolleg:innen die «von einer ganz anderen Ecke herkommen».

Frage 7: Unterstützung durch Mentor/in?

Zeitstempel	Textstelle / Paraphrase
00:29:44–32:17	Mentorin als «sehr zurückhaltend» wahrgenommen, wenig präsent. Wünsche: Empowerment, kurzes Coaching (15–30 Min.) bei konkreten Situationen aber nicht als Pflicht. PA war näher und relevanter als

	Mentorin. Halbjahres- und Abschlussgespräch hätten Raum geboten, wurde aber nicht genutzt.
--	--

Stufe 2: Einordnung in ein Kategorienschema

Kategorie	Subkategorie / Beschreibung	Zentrale Aussagen	Stelle
Diskriminierungsformen	Ableismus/Behindertenfeindlichkeit; Verkindlichung; rassistische Elemente; implizite Diskriminierung in Teamgesprächen	Klientin mit anderer Hautfarbe wird lächerlich gemacht; «sich zusammenreissen»; Lebenswelt nicht ernst genommen; Team als «sicherer Raum»	00:04:02–06:44, 00:07:08–09:54
Machtstrukturen	Mehrstufige Hierarchie; autoritäre Führung; Machtgefälle Fachperson–Klientel	Autoritäre Standortleitung, wenig Vertrauen, wenig Spielraum. Praktikantin «am wenigsten zu sagen»	00:13:59–15:33, 00:15:57–18:59
Wahrnehmung und Bewertung	Verzögerte, retrospektive Erkennung; Sensibilisierung durch Studium	In der Situation «nicht wirklich reflektiert», erst im Nachhinein. Studium half bei Differenzierung (Stereotyp, Stigma, Diskriminierung)	00:10:11–13:44
Umgangsstrategien	Vereinzelte Interventionsversuche, die abgetan wurden; keine erfolgreiche Intervention	Diskriminierung «runtergespielt», «war nicht so gemeint». Team schwieg. Zwei, drei Mal etwas gesagt, dann aufgehört	00:19:09–21:07

Ausbildung	Theorie-Praxis-Diskrepanz; Studium stärkt Wertekompass, aber Transfer schwierig	«Es geht.» Studium «schön», Realität anders. Wunsch: Argumentationsworkshop	00:25:28–28:26
Mentoring	Mentorin zurückhaltend und wenig präsent; PA relevanter; ambivalenter Unterstützungswunsch	Mentorin «sehr zurückhaltend». PA näher am Geschehen. Wunsch: niederschwelliges Coaching bei Bedarf, aber nicht als Pflicht	00:29:44–32:17

Stufe 3: Herstellung einer inneren Logik

Implizite Diskriminierung als Normalität

Die beschriebene Diskriminierung hat einen stark impliziten Charakter. Es handelt sich nicht um offene Abwertung, sondern um eine subtile Nicht-Ernst-Nahme: Verkindlichung, Lächerlichmachen von Symptomen, Bagatellisierung psychischer Erkrankungen. Diese Implizität macht die Diskriminierung besonders schwer erkennbar und noch schwerer adressierbar. IP3 selbst bemerkte das diskriminierende Muster erst retrospektiv.

Autoritäre Führungsstruktur als Reproduktionsmechanismus

Die Machtstrukturen wirken hier als Reproduktionsmechanismus innerhalb des Teams. Die autoritäre Standortleitung setzte den Ton: Diskriminierung wurde vorgelebt und normalisiert. Das Team schwieg aus Angst vor der Autorität. Die überforderte Teamleitung konnte keine Korrekturfunktion übernehmen. Die mehrstufige Hierarchie verstärkte die Ohnmacht: IP3 als Praktikantin stand am Ende der Machtkette und hatte «am wenigsten zu sagen».

Überforderung als Ursache, nicht als Entschuldigung

Ein spezifischer Befund ist IP3s Analyse, dass die Diskriminierung teilweise aus Überforderung und Unwissenheit der Fachpersonen entsteht. Fachpersonen, die psychische Erkrankungen nicht vollständig verstehen, greifen auf vereinfachende Zuschreibungen zurück («sich zusammenreissen»). Die Überforderung erklärt das Verhalten, legitimiert es aber nicht.

Realität zwischen Studium und Praxis

IP3 beschreibt eine plastische Theorie-Praxis-Diskrepanz: Sie erlebt Studium und Praxis als «zwei verschiedene Welten». Im Studium werden Werte, Differenzierung und Parteilichkeit

vermittelt; in der Praxis trifft sie auf eingelebte Routinen, andere Wertevorstellungen und Widerstand gegen Veränderung. Sie identifiziert dies als Generationenproblem.

Ambivalentes Mentoring, zwischen Autonomie und Unterstützungsbedarf

IP3 zeigt eine ambivalente Haltung gegenüber dem Mentoring. Sie wünscht sich niederschwellige Unterstützung bei Bedarf, lehnt aber zusätzliche Pflichtgespräche ab. Diese Ambivalenz verweist auf ein strukturelles Dilemma: Mentoring muss verfügbar sein, ohne zusätzlichen Druck zu erzeugen. Die PA war für IP3 relevanter als die Mentorin, weil sie näher am Geschehen war. Die vorhandenen Gesprächsformate hätten Raum geboten, wurden aber nicht für Diskriminierungsthemen genutzt.

Stufe 4: Schriftliche Fixierung der inneren Logik

Das Interview mit IP3 zeichnet ein Bild von impliziter, normalisierter Diskriminierung in einer Institution des Begleiteten Wohnens für Frauen mit psychischen Herausforderungen. Die Diskriminierung äussert sich weniger in offenen Abwertungen als in einer subtilen Nicht-Ernst-Nahme: Klientinnen werden verkindlicht, ihre Lebenswelt wird lächerlich gemacht, Symptome psychischer Erkrankungen werden mit Aufforderungen wie «sich zusammenreissen» bagatellisiert. Zusätzlich wurde eine Klientin mit anderer Hautfarbe aufgrund ihres Sprachverhaltens lächerlich gemacht, wobei IP3 die Grenze zwischen Krankheitssymptom und rassistischer Abwertung nicht klar ziehen konnte.

Die Diskriminierung fand vorwiegend in Teamsitzungen und Übergaben statt, Räume, die als «sicherer Raum des Teams» genutzt wurden. Diese räumliche Trennung ermöglichte eine Normalisierung: Was nicht direkt gesagt wird, wird weniger als diskriminierend wahrgenommen.

Die autoritäre Führungsstruktur verstärkte die Problematik. Die Standortleitung setzte den Ton, das Team schwieg, die überforderte Teamleitung konnte keine Korrekturfunktion übernehmen. Diskussionen über diskriminierendes Verhalten wurden als zeitraubend und nicht zielführend abgetan. In diesem Klima war es für IP3 als Praktikantin nahezu unmöglich, zu intervenieren. Ihre vereinzelt Versuche, etwas zu sagen, wurden abgetan, nach zwei, drei erfolglosen Versuchen gab sie auf.

IP3 beschreibt eine ausgeprägte Diskrepanz zwischen Studium und Praxis. Das Studium stärkte ihren Wertekompass und ermöglichte eine differenziertere Begrifflichkeit. In der Praxis traf sie jedoch auf Fachpersonen mit jahrzehntelanger Berufserfahrung und verfestigten Routinen, die für solche Differenzierungen keinen Raum liessen. IP3 interpretiert dies als Generationenkonflikt.

Die Rolle der Mentorin war für IP3 weniger relevant als die der Praxisanleiterin. IP3 zeigt eine ambivalente Haltung: Sie wünscht sich niederschwellige Unterstützung bei Bedarf, lehnt aber

verpflichtende Gespräche ab. Die vorhandenen Gesprächsformate hätten Raum für Diskriminierungsthemen geboten, wurden aber nicht dafür genutzt.

Stufe 5: Verbindung von Auswertungstext und Interviewausschnitten

Erscheinungsformen der Diskriminierung

Die Diskriminierung im Praxisfeld von IP3 äussert sich vorwiegend als implizite Abwertung und Ableismus gegenüber Klientinnen mit psychischen Beeinträchtigungen: Verkindlichung, Bagatellisierung psychischer Symptome («sich zusammenreissen», «sich nicht so anstellen») und Lächerlichmachen in teaminternen Räumen. Zusätzlich zeigt sich eine rassistische Komponente im Umgang mit einer Klientin anderer Herkunft, die aufgrund ihres Sprachverhaltens lächerlich gemacht wurde. Ein spezifischer Befund ist die Funktion der Teamsitzung als «sicherer Raum» für diskriminierende Äusserungen. Die Diskriminierung entsteht laut IP3 teilweise aus Überforderung und Unverständnis gegenüber psychischen Erkrankungen.

Machtstrukturen als ermöglichender Faktor

Die Machtstrukturen wirken im Fall IP3 als Reproduktionsmechanismus innerhalb des Teams. Auf die Frage nach dem Zusammenhang zwischen Macht und Verhalten antwortet IP3 knapp: «Absolut.» Sie beschreibt ein mehrstufiges Machtgefälle von der Institutionsleitung bis zur Praktikantin und benennt sich selbst als Person, die «am wenigsten zu sagen» hat. Das Team schwieg aus Angst vor der Autorität; die überforderte Teamleitung konnte keine Korrekturfunktion übernehmen.

Bewertungskompetenz und Sensibilisierung

IP3 beschreibt, dass sie im Alltag die implizite Diskriminierung kaum wahrnahm: «Es passiert einfach so schnell.» Erst die Reflexion im Nachhinein führte zur Neubewertung. Das Studium half ihr bei der begrifflichen Differenzierung zwischen Stereotyp, Stigma, Diskriminierung und Rassismus, reichte aber nicht aus, um im Moment der Diskriminierung handlungsfähig zu sein.

Interventionsmöglichkeiten und deren Grenzen

IP3 unternahm zwei bis drei Interventionsversuche, die jedoch abgetan wurden, mit Aussagen wie «ist nicht so wild» oder «war nicht so gemeint». Die institutionelle Kultur war explizit diskussionsfeindlich: Kritische Nachfragen wurden als «zeitraubend und nicht zielführend» abgewertet. Nach den gescheiterten Versuchen entschied IP3 sich bewusst für eine Energieabwägung: Sie priorisierte den Abschluss des Praktikums über die Durchsetzung ihrer Werte.

Ausbildungsdefizite

Auf die Frage nach der Vorbereitung durch das Studium antwortet IP3: «Es geht.» Das Studium stärkte ihren Wertekompass, konnte aber den Wissenstransfer in die Praxis nicht

gewährleisten. Sie beschreibt das Studium als «schön», die Realität als fundamental anders. Ein zentraler Wunsch ist ein Argumentationsworkshop: konkrete Strategien, wie man diskriminierende Kolleg:innen mit «ganz anderer Ecke» an Wertevorstellungen adressiert.

Mentoring und institutionelle Begleitung

Die Mentorin wird als «sehr zurückhaltend» und wenig präsent beschrieben; die PA war näher und hilfreicher. IP3 zeigt eine Ambivalenz: Sie wünscht sich Verfügbarkeit bei Bedarf, lehnt aber Pflichtformate ab. Die vorhandenen Gesprächsformate (Halbjahres-/Abschlussgespräch) wurden nicht für Diskriminierungsthemen genutzt.

Stufe 6: Bericht der Auswertung

Angaben zum Praktikum

IP3 studiert im fünften Semester Soziale Arbeit und absolvierte ihr Praktikum in einer Institution des Begleiteten Wohnens für Frauen mit psychischen Herausforderungen.

Zusammenfassung der Ergebnisse

IP3 berichtet von impliziter, normalisierter Diskriminierung in einer Institution des Begleiteten Wohnens. Die Diskriminierung äusserte sich in Verkindlichung, Bagatellisierung psychischer Symptome, Lächerlichmachen und rassistisch gefärbten Bemerkungen, vorwiegend in teaminternen Räumen.

Diskriminierungsform: Implizite Diskriminierung: Ableismus, Verkindlichung, Bagatellisierung, rassistisch gefärbtes Lächerlichmachen. Teamsitzung als «sicherer Raum». Teilweise aus Überforderung/Unwissenheit.

Machtstrukturen: Mehrstufige Hierarchie mit autoritärer Standortleitung reproduziert Diskriminierung. Team schwieg aus Angst. Praktikantin am Ende der Machtkette.

Bewertung: Retrospektive Erkennung. Im Alltag kaum wahrgenommen wegen Implizität. Studium half bei begrifflicher Differenzierung, aber nicht bei Handlungsfähigkeit im Moment. Interventionsgrenzen: Zwei bis drei Versuche, dann aufgegeben. Diskussionen unerwünscht, als zeitraubend abgetan.

Ausbildungsdefizite: Studium stärkt Wertekompass und Begrifflichkeit, aber Wissenstransfer scheitert. Wunsch: Argumentationsworkshop, Realitätsnähe.

Mentoringdefizite: Mentorin zurückhaltend und wenig präsent. PA relevanter. Ambivalenz: Unterstützung bei Bedarf ja, Pflichtformate nein.

Von IP3 formulierte Implikationen

Ausbildung: Argumentationsworkshops für den Umgang mit anders denkenden Kolleg:innen; realitätsnahe Szenarien; Thematisierung von Diskriminierung aus Überforderung.

Mentoring: Niederschwellige Verfügbarkeit bei Bedarf statt Pflichtformate; vorhandene Gesprächsformate aktiv für Diskriminierungsthemen öffnen.

Institutionell: Institutionelle Diskussionskultur fördern statt unterdrücken; autoritäre Führungsstile als Risikofaktor erkennen; fachliche Weiterbildung zu psychischen Erkrankungen.

Expert:inneninterview IP4

Stufe 1: Markieren der Antworten

Frage 1: Diskriminierungssituationen beobachtet?

Zeitstempel	Textstelle / Paraphrase
00:03:12–05:59	IP4 wurde von einer Arbeitskollegin informiert, er solle bei einem Klienten besonders vorsichtig mit einem Vorschuss sein, weil dieser «offenbar Alkohol trinkt». IP4 übernahm diese Voreingenommenheit zunächst. Im Verlauf des Gesprächs korrigierte er sich selbst, als der Klient einen nachvollziehbaren Grund für den Vorschuss darlegte. Kein Hinweis auf Substanzkonsum. IP4 zahlte den Vorschuss aus.
00:05:00–05:59	Eigener Disclaimer: IP4 identifiziert sich als weisser Mann ohne persönliche Diskriminierungserfahrung und reflektiert, dass ihm deshalb Sensibilisierung fehlt. Er ist sich unsicher, ob Diskriminierung wirklich selten vorkam oder ob er sie schlicht nicht erkannt hat.
00:07:13–08:19	In der aktuellen Stelle (Rotes Kreuz, Flüchtlingsdienst) beschreibt IP4 das Team als sehr darauf bedacht, nicht diskriminierend zu sein. In Pausen und internen Gesprächen könnte es manchmal diskriminierende Elemente geben, aber er kann das nicht klar einordnen.

Frage 2: Einordnung der Situation damals vs. heute?

Zeitstempel	Textstelle / Paraphrase
00:08:35–09:52	Damals nahm IP4 die Warnung der Kollegin als Erfahrungsweitergabe auf, nicht als Diskriminierung. Er übernahm die Vorannahme unreflektiert. Im Gespräch korrigierte er sich selbst.
00:10:25–11:24	Heute würde er die Situation als «vielleicht nicht ganz diskriminierungsfrei» einschätzen. Das Studium habe ihm geholfen, selbstständiger ein Bild von der Situation zu machen und Vorannahmen zu hinterfragen.

Frage 3: Zusammenhang Machtstrukturen und Verhalten?

Zeitstempel	Textstelle / Paraphrase
00:11:41–12:29	Klare Bejahung. WSH als «Mega-Machtverhältnis»: Er entscheidet, ob Geld ausgezahlt wird oder nicht. Betont, dass es in dieser Position besonders

	wichtig ist, gut begründete Entscheidungen zu treffen. Wenn Voreingenommenheit die Entscheidung beeinflusst, ist das ein Machtmissbrauch.
--	---

Frage 4: Umgang im Praxisumfeld?

Zeitstempel	Textstelle / Paraphrase
00:12:59–13:54	Die Situation blieb zwischen IP4 und der Kollegin. Er zahlte am Schluss das Geld aus, das war seine eigene Entscheidung. Keine externe Intervention, keine Thematisierung im Team.

Frage 5: Eigene Reaktion, Motivation, Hindernisse?

Zeitstempel	Textstelle / Paraphrase
00:13:54–14:17	IP4 merkte im Gespräch selbst, dass er voreingenommen war, liess dies los und handelte zugunsten des Klienten. Kein explizites Hindernis, keine Bewertungsangst erwähnt. Motivation war das eigene Bauchgefühl im Gespräch.

Frage 6: Vorbereitung durch Studium?

Zeitstempel	Textstelle / Paraphrase
00:15:04–20:17	«Relativ gut.» Hochschule hat eine sensibilisierte Kultur. Betroffene wurden als Gastreferent:innen eingeladen (z.B. WSH-Bezüger, LGBTQ-Blockwoche). Kritik: Theoretisches Wissen hilft begrenzt. Was wirklich die Augen öffnet, sind die Erfahrungsberichte von betroffenen Personen. Selbstreflexion: Als weisser Mann ohne Diskriminierungserfahrung ist er vielleicht schlecht sensibilisiert.

Frage 7: Unterstützung durch Mentor/in?

Zeitstempel	Textstelle / Paraphrase
00:20:46–22:44	Mentorat als wichtig eingeschätzt, besonders für das Selbstvertrauen. Praxisausbildnerin war relevant, die Mentorin der Hochschule nur zweimal gesehen, hat wenig Zusätzliches geboten. IP4 hatte das Gefühl, «mega Glück» mit seiner Praxisausbildnerin gehabt zu haben.

Stufe 2: Einordnung in ein Kategorienschema

Kategorie	Subkategorie/ Beschreibung	Zentrale Aussagen	Stelle
Diskriminierungsformen	Vorurteilsbasierte Haltungsübernahme; informelle Weitergabe von Stereotypen im Arbeitskontext	Warnung der Kollegin («er trinkt offenbar Alkohol»); IP4 übernimmt Vorannahme unreflektiert; keine explizite, aber potenzielle Diskriminierung im Handeln	00:03:12– 05:59
Machtstrukturen	Strukturelle Macht in WSH; Entscheidungsgewalt über finanzielle Ressourcen	«Mega-Machtverhältnis»: IP4 entscheidet über Geldauszahlung. Voreingenommenheit + Macht = Machtmissbrauch	00:11:41– 12:29
Wahrnehmung und Bewertung	Keine sofortige Erkennung; schrittweise Selbstkorrektur im Gespräch; retrospektiv milde Neubewertung	Damals: als Erfahrungsweitergabe aufgefasst. Heute: «vielleicht nicht diskriminierungsfrei»	00:08:35– 11:24
Umgangsstrategien	Selbstkorrektur im Gespräch; keine Intervention gegen Kollegin	Keine Konfrontation der Kollegin. IP4 handelte selbst korrekt. Situation blieb unter ihnen	00:12:59– 14:17
Ausbildung	Positiv bewertet; Lücke bei Erfahrungswissen; Selbstreflexion über eigene blinde Flecken	«Relativ gut» vorbereitet. Sensibilisierte Hochschulkultur. Betroffene als Gäste. Wunsch: mehr Erfahrungsberichte	00:15:04– 20:17
Mentoring	Praxisausbildnerin relevanter als Mentorin; Qualität abhängig von Glück	Mentorin nur zweimal gesehen, wenig Mehrwert. Praxisausbildnerin sehr gut	00:20:46– 22:44

Stufe 3: Herstellung einer inneren Logik

Informelle Wissensweitergabe als Einfallstor für Diskriminierung

Die beschriebene Diskriminierung entsteht nicht aus bösem Willen, sondern aus einer informellen Praxis des Erfahrungsaustauschs im Team: Eine Kollegin warnt IP4 vor einem Klienten, weil sie ihn kennt und schützen will. Diese Warnung enthält jedoch ein Stereotyp (Alkoholkonsum als Erklärung für Geldknappheit), das IP4 unbewusst übernimmt. Die Grenze zwischen kollegialem Hinweis und diskriminierender Vorannahme ist fließend, und wird im Arbeitsalltag nicht hinterfragt.

Macht und Voreingenommenheit in der WSH

Die Machtstruktur in der wirtschaftlichen Sozialhilfe macht die Übernahme von Vorannahmen besonders problematisch. IP4 reflektiert dies klar: Wenn man entscheidet, ob jemand Geld bekommt, und diese Entscheidung durch ein Vorurteil beeinflusst ist, ist das ein Machtmissbrauch, auch wenn er nicht bewusst vollzogen wird. IP4s Selbstkorrektur verhinderte dies im konkreten Fall; strukturell bleibt das Problem aber bestehen, weil keine Reflexion des Vorurteils mit der Kollegin stattfand.

Selbstkorrektur als individuelle Lösung eines strukturellen Problems

IP4s Handlungsblockade wurde nicht durch die Bewertungssituation oder eine Hierarchie verursacht, sondern durch fehlende Sensibilisierung. Er erkannte die Problematik nicht sofort, korrigierte sich aber im Gespräch, ohne dass jemand von aussen intervenierte. Diese Selbstkorrektur ist positiv, löst aber das strukturelle Problem nicht: Die Kollegin wurde nie mit ihrer Aussage konfrontiert, das Stereotyp wurde nicht benannt. Die Verantwortung für diskriminierungsfreies Handeln liegt damit allein beim Individuum, ohne institutionelle Rückkopplung.

Blinder Fleck durch privilegierte Position

Ein zentrales Spezifikum dieses Interviews ist IP4s Selbstreflexion über seine privilegierte Position: Als weisser Mann ohne eigene Diskriminierungserfahrung fehlt ihm nach eigener Einschätzung die gelebte Sensibilität. Er weiss theoretisch, was Diskriminierung ist, erkennt sie aber möglicherweise nicht im Moment. IP4 benennt Erfahrungsberichte Betroffener als das wirksamste Mittel zur Sensibilisierung, ein Hinweis auf die Bedeutung von experienziellem Lernen.

Mentoring als Sicherheitsnetz aber nur bei Glück

IP4s positive Praxiserfahrung basiert explizit auf «Glück» mit der Praxisausbildnerin. Die Mentorin der Hochschule war marginal. Er identifiziert, dass andere Studierende ohne diese Unterstützung stärker auf die Mentorin angewiesen sind. Die Qualität der Begleitung ist damit strukturell von Zufällen abhängig.

Stufe 4: Schriftliche Fixierung der inneren Logik

IP4 berichtet nicht primär von Diskriminierung durch andere Fachpersonen, die er beobachtet hat, sondern reflektiert eine Situation, in der er selbst, durch eine kollegiale Vorannahme beeinflusst, in Gefahr war, diskriminierend zu handeln. Dieser Perspektivwechsel macht das Interview besonders wertvoll für die Forschungsfrage, da er die Entstehungsbedingungen von Diskriminierung aus der Innenperspektive beleuchtet.

Die beschriebene Situation ist typisch für informelle Diskriminierung in der Praxis: Eine Kollegin gibt eine Warnung weiter, die ein Stereotyp enthält. IP4 übernimmt diese Vorannahme nicht aus bösem Willen, sondern weil er der Kollegin vertraut und noch wenig Berufserfahrung hat. Im Verlauf des Gesprächs mit dem Klienten erkennt er, dass seine Haltung nicht neutral ist, korrigiert sich und handelt schliesslich zugunsten des Klienten. Der Vorwurf, Alkohol als Grund für Geldnot bewahrtete sich nicht.

IP4 reflektiert diese Situation selbstkritisch und ordnet sie in den Kontext von Macht ein: In der wirtschaftlichen Sozialhilfe entscheidet man über existenzielle Ressourcen. Wenn Vorurteile in diese Entscheidungen einfließen, ist das ein Machtmissbrauch, auch wenn er nicht bewusst vollzogen wird.

Gleichzeitig identifiziert IP4 selbst eine Lücke: Als weisser Mann ohne eigene Diskriminierungserfahrung fehlt ihm die verkörperte Sensibilität. Er weiss, was Diskriminierung ist, erkennt sie aber möglicherweise nicht immer in der Praxis. Als wirksamste Lernform benennt er Erfahrungsberichte von betroffenen Personen, nicht theoretisches Wissen. Die Hochschule wird insgesamt positiv bewertet, mit dem Wunsch nach mehr Betroffenenbeteiligung.

Das Mentoring spielte in IP4s Fall kaum eine Rolle. Die Praxisausbildnerin war gut und nah am Geschehen; die Mentorin der Hochschule wurde nur zweimal gesehen und bot wenig Mehrwert. IP4 erkennt, dass sein Glück mit der Praxisausbildnerin nicht selbstverständlich ist und dass das System strukturell fragil ist.

Stufe 5: Verbindung von Auswertungstext und Interviewausschnitten

Erscheinungsformen der Diskriminierung

Die Diskriminierung im Interview mit IP4 äussert sich als informell-kollegiale Stereotypenweitergabe und daraus resultierende implizite Vorannahme im Klientengespräch: Eine Kollegin warnte ihn, der Klient «offenbar Alkohol trinkt». IP4 übernahm diese Vorannahme zunächst, korrigierte sich aber, als sich im Gespräch kein Hinweis auf Substanzkonsum ergab. Die Diskriminierung hat eine potenzielle, keine manifeste Form: IP4 erkannte sich und handelte korrekt.

Machtstrukturen als ermöglichender Faktor

IP4 benennt die WSH als paradigmatischen Machtkontext: Fachpersonen entscheiden über Geld eine existenzielle Ressource. Er versteht Machtmissbrauch nicht nur als aktive Benachteiligung, sondern auch als unbewusstes Einfließen von Vorannahmen in strukturell folgenreiche Entscheidungen und bezeichnet die WSH explizit als «Mega-Machtverhältnis».

Bewertungskompetenz und Sensibilisierung

IP4s Bewertungsmuster zeigt eine situative Selbstkorrektur im Gespräch, gefolgt von retrospektiver milder Neubewertung: Heute schätzt er die Situation als «vielleicht nicht ganz diskriminierungsfrei» ein. Bemerkenswert ist seine Selbstreflexion über strukturelle Wahrnehmungslücken: Als Mann ohne Diskriminierungserfahrung benennt er explizit, dass ihm die Sensibilisierung fehlen könnte, und ist sich unsicher, ob Diskriminierung wirklich selten vorkam oder ob er sie schlicht nicht erkannt hat.

Interventionsmöglichkeiten und deren Grenzen

IP4 intervenierte aber nur gegenüber sich selbst. Die Kollegin, die das Stereotyp weitergegeben hatte, wurde nicht konfrontiert. Die einzige Wirkung war die individuelle Entscheidung zugunsten des Klienten; die Situation blieb, wie IP4 berichtet, zwischen ihm und der Kollegin. Dies zeigt eine typische Schwäche individueller Selbstkorrektur: Sie verhindert im Einzelfall Diskriminierung, löst aber das strukturelle Problem nicht.

Ausbildungsdefizite

IP4 bewertet die Ausbildung als «relativ gut». Die Hochschule vermittelt eine sensibilisierte Kultur und lädt Betroffene (z.B. WSH-Bezüger:innen, im Rahmen einer LGBTQ-Blockwoche) als Gastdozent:innen ein. Die Kritik ist spezifisch: Theoretisches Wissen allein öffnet keine Augen. Was Haltungen wirklich verändert, sind Erfahrungsberichte von Menschen, die Diskriminierung erlebt haben. IP4 wünscht sich mehr Betroffene als Dozent:innen.

Mentoring und institutionelle Begleitung

IP4s Mentoring Erfahrung war positiv durch Glück: Die Praxisausbildnerin war exzellent («mega Glück gehabt»), die Hochschulmentorin marginal nur zweimal gesehen, wenig Mehrwert. IP4 erkennt selbst, dass andere Studierende ohne diese Glückskomponente stärker auf die Mentorin angewiesen sind.

Stufe 6: Bericht der Auswertung

Angaben zum Praktikum

IP4 studiert Soziale Arbeit mit Schwerpunkt Sozialarbeit und absolvierte sein Praktikum bei der Sozialen Dienststelle der Stadt Luzern (wirtschaftliche Sozialhilfe). Zum Zeitpunkt des Interviews arbeitet er zudem im Schweizerischen Roten Kreuz in der Flüchtlingsdienststelle.

Zusammenfassung der Ergebnisse

IP4 berichtet von einer Situation, in der er durch eine kollegiale Warnung ein Klient «trinke offenbar Alkohol», mit einer Vorannahme in ein Klientengespräch ging. Er erkannte im Gespräch selbst, dass er voreingenommen war, korrigierte sich und zahlte den Vorschuss aus.

Diskriminierungsform: Informell-kollegiale Stereotypenweitergabe; potenzielle, nicht manifeste Diskriminierung.

Machtstrukturen: WSH als paradigmatischer Machtkontext. Vorurteile in Entscheidungen über existenzielle Ressourcen = unbewusster Machtmissbrauch.

Bewertung: Situative Selbstkorrektur im Gespräch; retrospektiv milde Neubewertung. Reflexion über eigene blinde Flecken als Mann ohne Diskriminierungserfahrung.

Interventionsgrenzen: Selbstkorrektur ohne Konfrontation der Kollegin. Individuell korrektes Handeln, aber keine strukturelle Wirkung.

Ausbildungsdefizite: Positive Grundbewertung. Theoretisches Wissen reicht nicht; Erfahrungsberichte Betroffener als wirksamste Sensibilisierungsform.

Mentoringdefizite: Mentorin marginal; Praxisausbildnerin sehr gut aber durch Glück.

Von IP4 formulierte Implikationen

Ausbildung: Mehr Erfahrungsberichte von betroffenen Personen als Gastreferent:innen; Sensibilisierung für informelle Diskriminierungsmechanismen; explizite Thematisierung privilegierter Wahrnehmungspositionen.

Mentoring: Strukturelle Sicherstellung der Begleitqualität, unabhängig von der Qualität der Praxisausbildnerin.

Institutionell: Formalisierung der Reflexion informeller Kommunikation im Team; Vier-Augen-Prinzip bei Entscheidungen mit grossen Machtgefällen (z.B. WSH-Vorschüsse).

B Leitfaden

Interview: Beobachtete Diskriminierung von Fachpersonen gegenüber der Klientel

- Begrüssung, Vorstellung, Dank für die Teilnahme.
- Erklärung des Ablaufs, Hinweis auf Audioaufnahme und Anonymisierung.
- Einverständniserklärung einholen.

Anfang

- Könntest du dich kurz vorstellen und erzählen, in welchem Semester du bist und welche Praxiserfahrungen du bisher in der Sozialen Arbeit gesammelt hast?
- In welchem Arbeitsfeld hast du dein Praktikum absolviert? Kannst du kurz beschreiben, wie dein Arbeitsalltag dort aussah?

Hauptteil

Frage 1: Wenn du an deine Praxiserfahrungen zurückdenkst: Hast du Situationen erlebt, in denen du den Eindruck hattest, dass Fachpersonen gegenüber der Klientel diskriminierend gehandelt haben? Erzähl mir davon.

Mögliche Nachfragen:

(Kannst du eine konkrete Situation beschreiben?)

Wie häufig hast du solche Situationen beobachtet, waren das Einzelfälle oder eher ein wiederkehrendes Muster?

Frage 2: Wie hast du die Situation(en) damals eingeordnet?

Mögliche Nachfragen:

Wenn du die Situation(en) heute mit deinem aktuellen Wissen betrachtest, würdest du sie anders bewerten als damals?

(Hat sich dein Blick durch das Studium verändert?)

Frage 3: Inwiefern siehst du einen Zusammenhang zwischen Machtstrukturen in der Institution und dem beobachteten Verhalten?

Frage 4: Wie wurde in deinem Praxisumfeld mit der Situation umgegangen? (Wurde etwas unternommen?)

Mögliche Nachfragen:

Gab es Situationen, in denen du beobachtet hast, dass jemand erfolgreich interveniert hat?
Was ist da passiert?

Durch die Fachperson selbst?

Durch das Team oder die Leitung?

Frage 5: Wie hast du selbst auf die Situation reagiert?

Mögliche Nachfragen:

Was hat dich dazu bewogen, so zu handeln?

Gab es Hindernisse, die dich davon abgehalten haben, etwas zu sagen oder zu tun?

Frage 6: Wie gut fühlst du dich durch dein Studium/deine Ausbildung darauf vorbereitet, mit Diskriminierungssituationen in der Praxis umzugehen?

Mögliche Nachfragen:

Was hat dir konkret dabei geholfen, dass du dich vorbereitet gefühlt hast?

Welche Kompetenzen oder Wissensbestände wären deiner Meinung nach nötig, um professionell mit solchen Situationen umgehen zu können?

Frage 7: Welche Unterstützung von der Mentorin/dem Mentor brauchst du in einer Situation von beobachteter Diskriminierung? Hast du diese bekommen?

Ausklang/Verabschiedung

- Gibt es ein Thema, das dir wichtig ist und das wir noch nicht angesprochen haben?
- Gibt es etwas, das du noch ergänzen oder vertiefen möchtest?
- Herzlichen Dank für deine Offenheit und deine Zeit. Wir werden das Interview transkribieren und dir das Transkript zur Durchsicht zukommen lassen. Deine Angaben werden anonymisiert.