

Empowerment von Frauen nach Diskriminierungserfahrungen



Bachelor-Thesis

2020

Berner Fachhochschule Soziale Arbeit

Von

Caroline Delphine Tschanz,

Lea-Melissa Walzer

Die Bachelor-Thesis wurde für die Publikation formal überarbeitet, aber im Inhalt nicht geändert.

Abstract

Frauen in der Schweiz erfahren auch noch heute Diskriminierung. Professionelle der Sozialen Arbeit können Frauen im Beratungssetting dabei unterstützen, sich selbst zu befähigen, solche Diskriminierungserfahrungen zu bewältigen. Da es verschiedene Diskriminierungsarten gibt, sind je nach Art der Diskriminierungserfahrungen unterschiedliche Faktoren besonders zu berücksichtigen. Diese Bachelorthesis beantwortet die Frage, worauf bei der Beratung von Frauen nach Diskriminierungserfahrungen, je nach Diskriminierungsart, besonders geachtet werden sollte.

Dafür wird das Grundwissen zur Diskriminierung, zur Ungleichstellung der Geschlechter, zu den individuellen Faktoren der Klientel, zur Beratung und zum juristischen Bereich vorgestellt. In der Auseinandersetzung, welche nach den verschiedenen Diskriminierungsarten aufgebaut ist, werden die vorgestellten Theorien in Zusammenhang gebracht und so jeweilige Schwerpunkte der Beratung herausgearbeitet.

Dabei wurde erkannt, dass das Grundwissen zu den individuellen Faktoren der Klientel und den juristischen Handlungsmöglichkeiten hilfreich für die Beratung ist. Die Priorität sollte auf der Resilienz und dem Erfassen der individuellen Faktoren liegen, da dies der beratenden Person ermöglicht, mit der Klientin zusammen ihre Ressourcen zu erkennen. Die Denkfigur, von Silvia Staub-Bernasconi, kann ein Hilfsmittel zum Erkennen der individuellen Ressourcen sein. Im Sinne des Empowerments ist es, das Gespräch argumentativ zu führen, damit die Klientin ihre Erwartungen und ihre Wahrnehmung hinterfragen kann, und so neue Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten erschliessen werden können.

Ebenfalls wurde festgestellt, dass die strukturelle Diskriminierung die Basis aller Diskriminierungsarten ist. Die diskriminierenden Strukturen zu ändern ist jedoch nur möglich, wenn Empowerment-Bewegungen entstehen, welche politische Wirkungen erzielen und ein Umdenken der Normen in der Gesellschaft auslösen können.

Empowerment von Frauen nach Diskriminierungserfahrungen

Bachelor-Thesis zum Erwerb
des Bachelor-Diploms in Sozialer Arbeit

Berner Fachhochschule
Soziale Arbeit

Vorgelegt von
Caroline Delphine Tschanz
Lea-Melissa Walzer

Bern, Dezember 2020

Gutachtende Prof. Dr. Anna Ryser

Inhaltsverzeichnis

ABSTRACT	1
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	6
1 VORSTELLUNG DES THEMAS	7
1.1 FRAGESTELLUNG	7
1.2 HYPOTHESEN.....	8
1.3 FACHLICHE RELEVANZ.....	8
2 THEORETISCHER RAHMEN	10
2.1 DISKRIMINIERUNG.....	10
2.1.1 Definitionen.....	10
2.1.2 Gesellschaftliche Grundpfeiler von Diskriminierung.....	11
2.1.3 Diskriminierungsverständnis dieser Arbeit.....	12
2.1.4 Diskriminierungsarten.....	12
2.1.4.1 Institutionelle Diskriminierung.....	13
2.1.4.2 Individuelle Diskriminierung.....	14
2.1.4.3 Strukturelle Diskriminierung.....	15
2.1.4.4 Symbolische Diskriminierung.....	15
2.1.4.5 Sprachliche Diskriminierung.....	16
2.1.4.6 Alltägliche Diskriminierung.....	17
2.2 UNGLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER.....	18
2.2.1 Arbeit.....	19
2.2.1.1 Arbeitsteilung.....	19
2.2.1.2 Lohn.....	21
2.2.2 Geschlechterspezifische Normen und Werte.....	22
2.3 INDIVIDUELLE FAKTOREN DER KLIENTEL	23
2.3.1 Resilienz.....	23
2.3.2 Wahrnehmung.....	25
2.3.2.1 Aufmerksamkeit.....	27
2.3.2.2 Wahrnehmung als produktiver Prozess.....	27
2.3.2.3 Motivationale & differentialpsychologische Faktoren.....	28
2.3.2.4 Kulturelle Einflüsse.....	29
2.3.2.5 Soziale Wahrnehmung	29
2.3.3 Konstruktion der sozialen Realität.....	30
2.3.3.1 Attributionstheorie.....	30
2.3.3.2 Attributionsfehler.....	30
2.3.3.3 Erwartungen & sich selbst erfüllende Prophezeiung.....	31

2.3.4 Systemisch konstruktivistische Denkfigur.....	31
2.4 BERATUNG.....	35
2.4.1 Soziale Arbeit als Beratungsdisziplin.....	36
2.4.2 Empowerment.....	37
2.4.3 Feministische Beratung.....	38
2.5 JURISTISCHER RAHMEN.....	40
2.5.1 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte.....	41
2.5.1.1 Inhalt der AEMR.....	41
2.5.2 Diskriminierungsverbot.....	42
2.5.2.1 Erklärung der Menschenrechte (EMRK).....	42
2.5.2.2 UNO-Frauenrechtskonvention.....	42
2.5.2.3 Schweizerische Bundesverfassung (BV).....	43
2.5.2.4 Schweizerisches Militärstrafgesetz (MStG).....	43
2.5.3 Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz.....	44
3 AUSEINANDERSETZUNG.....	46
3.1 STRUKTURELLE DISKRIMINIERUNG.....	47
3.1.1 Empowerment.....	48
3.2 INSTITUTIONELLE DISKRIMINIERUNG.....	48
3.2.1 Individuelle Ebene.....	49
3.2.1.1 Wahrnehmung.....	50
3.2.1.2 Konstruktion der sozialen Realität.....	51
3.2.1.3 Resilienz.....	52
3.2.2 Juristische Ebene.....	53
3.2.3 Beratung.....	55
3.3 INDIVIDUELLE DISKRIMINIERUNG.....	57
3.3.1 Individuelle Ebene.....	58
3.3.1.1 Wahrnehmung.....	59
3.3.1.2 Individuelle Konstruktion der sozialen Realität.....	60
3.3.1.3 Resilienz.....	61
3.3.2 Juristische Ebene.....	62
3.3.3 Beratung.....	62
3.4 SYMBOLISCHE DISKRIMINIERUNG.....	64
3.4.1 Individuelle Ebene.....	65
3.4.1.1 Konstruktion der sozialen Realität.....	65
3.4.1.2 Wahrnehmung.....	67
3.4.1.3 Resilienz.....	68
3.4.2 Juristische Ebene.....	68

3.4.3 Beratung.....	69
3.5 SPRACHLICHE DISKRIMINIERUNG.....	71
3.5.1 Individuelle Ebene.....	72
3.5.1.1 Wahrnehmung.....	72
3.5.1.2 Konstruktion der sozialen Realität.....	73
3.5.1.3 Resilienz.....	73
3.5.2 Juristische Ebene.....	73
3.5.3 Beratung.....	75
3.6 ALLTÄGLICHE DISKRIMINIERUNG.....	76
3.6.1 Individuelle Ebene.....	77
3.6.1.1 Konstruktion der sozialen Realität.....	78
3.6.1.2 Wahrnehmung.....	78
3.6.1.3 Resilienz.....	79
3.6.2 Juristische Ebene.....	80
3.6.3 Beratung.....	81
4 SCHLUSSFOLGERUNGEN.....	84
4.1 HANDOUT ZUR ÜBERSICHT.....	84
4.2 BEANTWORTUNG DER FRAGESTELLUNG.....	85
4.3 ERKENNTNISSE.....	87
4.4 MÖGLICHE WEITERFÜHRUNG DER ARBEIT.....	88
4.5 REFLEXION.....	89
DANKSAGUNG.....	90
LITERATURVERZEICHNIS.....	91

Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1.</i>	
Titelbild.(Schüle, 2020, [Website])	00
<i>Abbildung 2.</i>	
Gesellschaftliche Grundpfeiler von Diskriminierung	11
<i>Abbildung 3.</i>	
Gleichstellung von Frau und Mann	18
<i>Abbildung 4.</i>	
Aufteilung der Hausarbeit	20
<i>Abbildung 5.</i>	
Erwerbstätige nach Bruttoerwerbseinkommen	21
<i>Abbildung 6.</i>	
Prozessual-systemische Denkfigur	32
<i>Abbildung 7.</i>	
Übersicht zu den verschiedenen Diskriminierungsarten	84

1 Vorstellung des Themas

Bei unserer Auseinandersetzung zur Wahl des Themas dieser Arbeit stiessen wir auf den Bereich der Diskriminierung. Wir stellten fest, dass wir Diskriminierung zwar ähnlich definieren, jedoch unterschiedlich erleben.

So kann eine Situation für jemanden als diskriminierend wahrgenommen werden, während eine andere dies als harmlos einstuft. Diese unterschiedlichen Wahrnehmungen und Perspektiven beeinflussen unserer Meinung nach, die Art und Weise, wie Personen mit Diskriminierungserfahrungen umgehen.

Durch die ersten Recherchen zum Thema, stellten wir ebenfalls fest, dass es verschiedene Arten von Diskriminierung gibt, was, so unsere Behauptung, ebenfalls einen Einfluss auf den Umgang mit Diskriminierungserfahrungen haben könnte.

So wurde die Richtung dieser Arbeit definiert und klar, dass wir den Umgang mit Diskriminierung – und vor allem deren Einflussfaktoren – genauer betrachten wollen. Doch wichtig ist uns dabei zu wissen, was dies für einen Einfluss auf unsere Arbeit als Professionelle der Sozialen Arbeit hat. Deshalb soll in dieser Arbeit der Aspekt der Befähigung (sog. Empowerment) im Beratungssetting mit Personen, welche Diskriminierungserfahrungen erlebt haben fokussiert werden.

Um den Rahmen der Arbeit ebenfalls einzugrenzen, und um zu ermöglichen, die einzelnen Aspekte vertiefter zu bearbeiten, wird auf Diskriminierungserfahrungen von Frauen aufgrund ihres Geschlechtes fokussiert.

Diese Bachelorthesis ist theoretisch fundiert, was bedeutet, dass sie hauptsächlich aus Literatur und argumentativer Eigenleistung besteht.

Nach einem Hauptkapitel, in welchem der theoretische Rahmen der Arbeit vorgestellt wird, und somit das Grundwissen zu den verschiedenen Themen und Aspekten der Arbeit vermittelt werden, folgt der Teil der Auseinandersetzung zur Beantwortung unserer Fragestellung und zur Erarbeitung unserer Schlussfolgerungen.

Diese werden zum Abschluss aufgegriffen und bilden den letzten Hauptteil dieser Arbeit.

1.1 Fragestellung

Unsere Fragestellung, welche in dieser Arbeit beantwortet werden soll, lautet wie folgt:

Worauf muss bei der Beratung von Frauen, je nach Diskriminierungsart, besonders geachtet werden, um sie dazu zu befähigen, mit Diskriminierungserfahrungen umzugehen?

Dabei hat es mehr als einen Fokus. Einerseits ist ein wesentlicher Aspekt die Perspektive des Beratenden, da diese Rolle zukünftig durch uns belegt werden könnte. Andererseits gibt es verschiedene Diskriminierungsarten, und verschiedene personale Faktoren, wie genderspezifische Aspekte, die die Klientel mitbringt, welche die Beratungsweise der Professionellen der Sozialen Arbeit beeinflussen können.

Diese zu berücksichtigen und das Bewusstsein in Bezug auf diese Faktoren bei den Professionellen der Sozialen Arbeit zu stärken, ist Ziel dieser Arbeit.

1.2 Hypothesen

Diskriminierung wird von vielen erlebt und/oder ausgeübt. Nicht jede Person geht jedoch gleichermassen damit um. Es ist ebenfalls unterschiedlich, inwiefern wir Situationen als diskriminierend wahrnehmen oder nicht.

Wir stellen die These auf, dass dies einerseits von der Diskriminierungsart abhängig ist, aber andererseits auch von den individuellen Faktoren, wie Erfahrungen, Resilienz und Wahrnehmung der betroffenen Person.

Auf dieser These aufbauend, wird versucht zu erkennen, wie wir als Professionelle der Sozialen Arbeit in der beratenden Rolle die Personen mit ihren individuellen Faktoren unter Analyse der verschiedenen Diskriminierungsarten dazu befähigen können, selbst zu lernen, mit Diskriminierungserfahrungen umzugehen.

1.3 Fachliche Relevanz

Grundsätzlich geht es in dieser Arbeit darum, als Professionelle der Sozialen Arbeit Klientinnen die Möglichkeit bieten zu können, sich selbst dazu zu befähigen, mit Diskriminierungserfahrungen umzugehen und sich so selbst zu helfen. Sie folgt dementsprechend dem Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe, auch Empowerment oder Ermächtigung/Befähigung genannt. Dies ist ein wichtiger Bestandteil der Sozialen Arbeit (Avenir Social, 2010, S. 9). Doch nicht nur das Empowerment, sondern alle Themen, mit welchen diese Bachelorthesis in Berührung kommt, haben einen wesentlichen Bezug zur Sozialen Arbeit. Diskriminierung ist wesentlich, da die Profession der Sozialen Arbeit als eines der Ziele formuliert hat, die soziale Gerechtigkeit zu fördern und die Verpflichtung ausformuliert, Diskriminierung in jeglicher Form zurückzuweisen (Avenir Social, 2010, S. 9). Diskriminierung ist jedoch alltäglich und somit weiterhin ein regelmässiger Berührungspunkt in der Praxis der Sozialen Arbeit. Die Arbeit fokussiert auf die Ungleichstellung der Frau, was in den Diskursen regelmässig Thema ist und von einigen kritischen Stimmen nicht mehr ernst genommen wird. Es ist so, dass Fortschritte in Richtung Gleichstellung erreicht wurden, jedoch

sind weiterhin Benachteiligungen vorhanden, weshalb diese Zielgruppe für die Soziale Arbeit ebenfalls wesentlich bleibt (Tschanz, 2020, S. 8-11).

Laut dem Berufskodex sind Professionelle der Sozialen Arbeit ebenfalls verpflichtet Verschiedenheiten anzuerkennen (Avenir Social, 2010, S. 9). Indem die individuellen Faktoren wie Erfahrung und Resilienz, bzw. Vulnerabilität einer Person in Betracht gezogen werden, wird das Individuum in seiner Diversität anerkannt und wahrgenommen, was ebenfalls dem Menschenbild dieser Arbeit entspricht.

Dies zeigt auf, dass diese Arbeit auf das Wissen der Sozialen Arbeit aufbaut und sich ihrer bedient. Relevant für die Profession Soziale Arbeit ist diese Thesis, in dem sie dem Zusammenhang zwischen Diskriminierungsarten und Beratungsaspekten nachgeht. Um Professionellen der Sozialen Arbeit Anhaltspunkte zu möglichen Befähigungsaspekten im Beratungskontext zu eröffnen, und um das professionelle Bewusstsein zu Diskriminierungssituationen zu stärken, setzen wir uns mit relevanten theoretischen Inhalten auseinander und erachten das Thema dieser Arbeit als fachlich relevant.

2 Theoretischer Rahmen

2.1 Diskriminierung

Das Wort Diskriminierung sagt in unseren Breitengraden sicher jeder Person etwas. Jede Person hat das Wort bereits gehört und sehr wahrscheinlich auch schon benutzt. Vermutlich kann jede Person etwas dazu sagen, was unter Diskriminierung zu verstehen ist. Wie lässt es sich aber erklären, dass es Diskriminierung immer noch gibt? Wo befinden sich gesellschaftlich verankerte Phänomene, die Strukturen aufrechterhalten, durch welche diskriminierende Situationen immer noch stattfinden können? Um diesen Fragen auf den Grund zu gehen, wird in einem ersten Schritt das Wort Diskriminierung definiert. Im Anschluss werden verschiedene Zugänge zu historisch verankerten Grundpfeilern der Diskriminierung aufgegriffen. Um dieses Kapitel abzurunden, wird das Diskriminierungsverständnis für den weiteren Verlauf dieser Thesis erläutert und die verschiedenen Diskriminierungsarten vorgestellt.

2.1.1 Definitionen

Ganz einfach lässt sich sagen: «Als Diskriminierungen gelten gewöhnliche Äusserungen und Handlungen, die sich in herabsetzender Weise oder benachteiligender Absicht gegen Angehörige bestimmter sozialer Gruppen richten» (Holzleithner, 2010, S.7). Hormel und Scherr beschreiben Diskriminierung also als eine ungerechtfertigt abwertende Handlung oder Aussage einer Person gegenüber einer anderen. «Diskriminierung ist eine grobe Verletzung der Menschenrechte. Diskriminierte Menschen werden aufgrund individueller oder gruppenspezifischer Merkmale systematisch an der Ausübung ihrer Menschenrechte gehindert» (Amnesty, n.d., [Website]). Amnesty der Schweiz spricht hierbei klar den rechtlichen Rahmen der Diskriminierung an. Jedoch wird eine Ungleichbehandlung erst durch eine unmittelbare Zugehörigkeit einer bestimmten Teilgruppe zur Diskriminierung. Solche Gruppen können sich beispielsweise durch Merkmale wie «Geschlecht, soziale oder ethnische Herkunft, Sprache, Religion, politische Überzeugung, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität» auszeichnen (Humanrights.ch, 2020a, [Website]). «Diese Merkmale zeichnen sich dadurch aus, dass sie nicht oder nur schwer veränderbar sind oder deren Veränderbarkeit einem Menschen nicht zugemutet werden kann» (Humanrights.ch, 2020a, [Website]). Diskriminierung entsteht also dadurch, dass Unterscheidungen zwischen Menschen und Gruppen gemacht werden. Dabei werden die bestehenden Unterschiede in Ungleichheiten verwandelt (Scherr, 2016, S. 1). Oft sind kleinere Minderheiten diese Gruppen, welche nicht der Norm entsprechen und somit unterschiedlich

und oft auch benachteiligt behandelt werden. Bei dieser benachteiligenden Behandlung geht es oft um soziale Verhältnisse oder Praktiken, welche zu Benachteiligung führen, oder um die Kritik der Denkweise der betroffenen Personen, welche ihnen dann zu einem Nachteil wird (Scherr, 2016, S.1).

2.1.2 Gesellschaftliche Grundpfeiler von Diskriminierung

Wie bereits oben in den Definitionen beschrieben wurde, entsteht Diskriminierung durch die ungerechtfertigte Ungleichbehandlung von Individuen. Diese Unterschiede, an welchen sich die Legitimierung für die Ungleichbehandlung orientiert, sind oft sozioökonomische Ungleichheiten zwischen Klassen, Schichten und Milieus, wie in der folgenden Abbildung 2 zu erkennen ist (Scherr, 2014, S. 1-3).

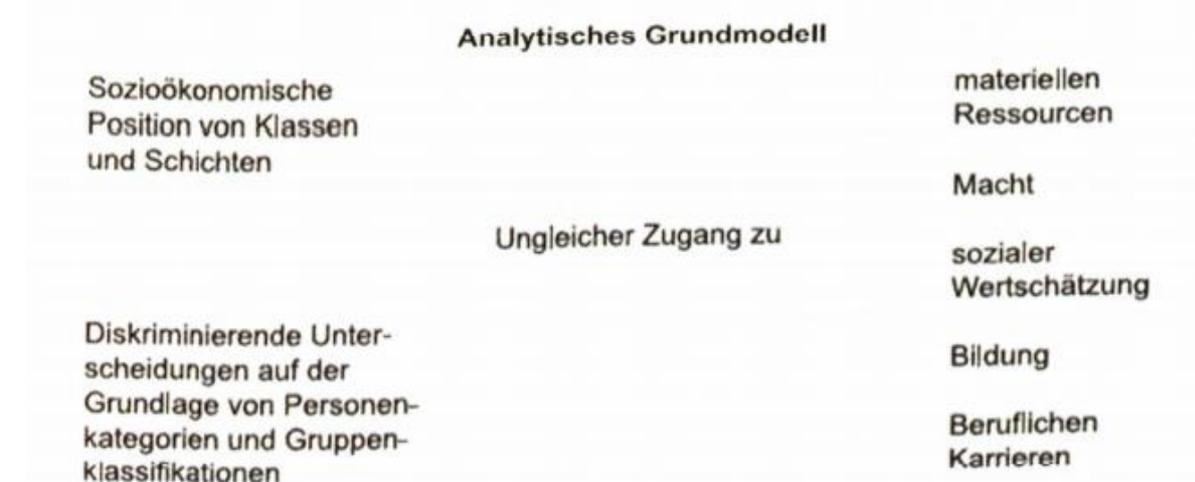


Abbildung 2. Gesellschaftliche Grundpfeiler von Diskriminierung. Nach Scherr, 2014, S.3.

In unseren heutigen modernen Gesellschaften erscheinen unterschiedliche Privilegien als legitim, solange diese durch individuelle Leistungsfähigkeit erreicht werden. Dadurch werden auch Benachteiligungen individualisiert, und die nicht vorhandene Leistungsfähigkeit gilt als legitime Begründung dafür. Neuere Studien jedoch betonen eine neue Richtung von Diskriminierung: In diesem Konkurrenzkampf gibt es nicht nur Gewinnende und Verlierende, wobei sich die Verlierenden durch ihre Unfähigkeit oder nicht gleichwertige Fähigkeit abzeichnen. Es gibt auch jene Personen oder Personengruppen, welche eigentlich am Konkurrenzkampf teilnahmeberechtigt wären, denen aber der Status einer gleichberechtigten Teilnahme verwehrt wird (Offe, 1996, S. 274). Niklas Luhmann unterstützt diese Aussage indem er in seiner Theorie bestätigt, «dass soziale Systeme (gesellschaftliche Funktionssysteme wie Ökonomie, Politik, Recht, sowie Organisationen, Familien und Interaktionen) nicht nur interne Hierarchien ausbilden, sondern mit je eigenen Regelungen von

Inklusion und Exklusion operieren [...]» (Scherr, 2014, S. 11). Damit ist gemeint, dass die gängigen Normen, weshalb jemand von einer Teilnahme an einem der oben genannten Systeme ein- oder ausgeschlossen wird, zunehmend weniger Gültigkeit haben. Es heisst also nicht, dass dadurch alle Menschen gleichberechtigten Zugang haben, sondern eher, dass sich die ungleichen Teilnahmebedingungen verändern und hin zu einer funktionalen Selektion gelangen. Dass also je länger je mehr weniger stark eine Unterscheidung zwischen Ständen und deren sozialem Status gemacht wird, sondern die Unterscheidung stärker auf der Ebene von unterschiedlichen Funktionen im System vorgenommen wird. Dies bedeutet aber nicht, dass es die klassenspezifische Diskriminierung nicht mehr gibt (Scherr, 2014, S. 11-13). Es soll vielmehr aufgezeigt werden, dass es einen Unterschied gibt zwischen der Diskriminierung aufgrund der ungleichen Verteilung von sozialem Kapital und der Diskriminierung, welche sich auf bestimmte Personen- oder Gruppenkategorien, die von Normalitätsannahmen und Werten innerhalb einer Gesellschaft abweichen, bezieht (Scherr, 2014, S. 16).

Dadurch kann aufgezeigt werden, wie vielschichtig die Thematik der Diskriminierung ist, und dass sich durch die sich immer weiter entwickelnde Gesellschaft und die Veränderungen von Gesellschaftssystemen, sich auch die Arten von Vorteilen und Benachteiligungen in einer Gesellschaft verändern oder erweitern.

2.1.3 Diskriminierungsverständnis dieser Arbeit

Wie oben beschrieben, gibt es verschiedene Definitionen für Diskriminierung. Auch können unterschiedliche Schwerpunkte in deren Analyse gesetzt werden. Jedoch ist allen Definitionen gleich, dass es sich um eine Benachteiligung aufgrund eines oder mehrerer Merkmale handelt, welche die Person oder Gruppe nicht ausgewählt hat. Dieser Grundsatzdefinition schliessen wir uns an. Für die Beantwortung unserer Fragestellung werden wir uns grösstenteils auf die Diskriminierung, welche aufgrund von unterschiedlichen sozioökonomischen Positionen von Klassen und Schichten besteht, beziehen. Jedoch werden auch Aspekte von Diskriminierung aufgrund von Personen- und Gruppenkategorien behandelt, diese werden aber explizit benannt.

2.1.4 Diskriminierungsarten

Diskriminierung wird häufig als konkrete Benachteiligung von Individuen aufgrund bestimmter Merkmale verstanden. Jedoch wird immer klarer, dass dieses Verständnis nicht reicht, weshalb nun vermehrt zwischen verschiedenen Arten von Diskriminierung unterschieden wird. Im Buch, herausgegeben von Hormel und Scherr, sind verschiedene Beiträge zu den Grundlagen und Forschungsergebnissen zu Diskriminierung gesammelt (Holzleithner, 2010,

S. 9). Darauf basierend, und durch weitere Literatur erweitert, kristallisieren sich verschiedene Kategorien von Diskriminierung heraus (Blödel, 2015, S. 18). In dieser Arbeit wird folgende Auswahl von Diskriminierungsarten thematisiert: die institutionelle, die individuelle, die strukturelle, die symbolische, die sprachliche und die alltägliche Diskriminierung. Wir vermuten, dass je nachdem aus welcher Kategorie die Diskriminierungserfahrung einer ratsuchenden Person stammt, wir als Professionelle der Sozialen Arbeit einen anderen Fokus in der Beratung einnehmen sollten. Aus diesem Grund wird nun auf die verschiedenen Diskriminierungsarten eingegangen.

2.1.4.1 Institutionelle Diskriminierung

Organisatorisches Handeln von Institutionen, welches einen Beitrag für das Herstellen, Verfestigen und Modifizieren sozialer Differenzen leistet und so Diskriminierung alltäglich fördert oder ausübt, wird als institutionelle Diskriminierung bezeichnet (Blödel, 2015, S. 18). Wie es die Bezeichnung der Diskriminierungsart bereits nahelegt, findet sie häufig in gesellschaftlichen Institutionen statt, wie beispielsweise innerhalb des Bildungswesens, des Arbeitsmarktes, des Gesundheitswesens oder der Polizei (Blödel, 2015, S. 20). Institutionelle Diskriminierung wird in zwei Unterkategorien unterteilt: die mittelbare bzw. indirekte Diskriminierung und die unmittelbare bzw. direkte Diskriminierung (Blödel, 2015, S.19). Unmittelbare Diskriminierung bezieht sich auf das Verhalten und/oder die Haltung von Personen aus den Institutionen, beispielsweise Mitarbeitende einer Firma (Blödel, 2015, S.20). Dabei werden Personen gegenüber anderen Personen in ausdrücklicher, direkter Weise unterschiedlich behandelt als andere Personen. Anders formuliert, eine Person erfährt aufgrund eines Merkmales (Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Orientierung etc.) in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfahren hat, erfährt oder erfahren würde (Holzleithner, 2010, S.101). Als Beispiel dafür kann die Lohnungleichstellung zwischen Mann und Frau benannt werden (Blödel, 2015, S.24).

Indirekte bzw. mittelbare Diskriminierung ist nicht immer auf den ersten Blick erkennbar, geschweige denn nachweisbar (Bielefeldt, 2010, S.31). Die indirekte, bzw. mittelbare Diskriminierung bezieht sich nicht auf das Verhalten der Personen per se, sondern auf die Regelungen, Vorschriften und Dienstanweisungen einer Institution (Blödel, 2015, S. 19). Was das Erkennen der Diskriminierung deutlich erschwert ist die Tatsache, dass diese Regelungen formal neutral geschrieben sind, sprich eine formale Gleichberechtigung gegeben ist, sich darunter jedoch Formen der Ungleichstellung trotzdem ergeben (Bielefeldt, 2010, S. 30). Bielefeldt formuliert dies folgendermassen: «Von indirekten Diskriminierungen spricht man dann, wenn bestimmte Regelungen formal zwar neutral gehalten sind, in ihren Auswirkungen

gleichwohl verschiedene Teile der Bevölkerung ungleich hart treffen» (Bielefeldt, 2010, S.30). Sprich, eine Regelung, welche oberflächlich die Gleichstellung fördern sollte, wirkt sich als Förderung sozialer Differenzen aus. Ein Beispiel hierfür kann das Verbot des Kopftuchtragens in einigen Schulen sein. Während die Regelung alle Kinder gleichbehandelt, da sie allen dasselbe verbietet, ist damit doch das islamische Kopftuch gemeint und trifft somit muslimische Kinder deutlich stärker, als Personen, welche keine religiöse Bedeutung im Tragen des Kopftuches sehen. Dabei kann dies gewollt sein, und die Regelung tatsächlich mit Absicht so formuliert worden sein, um diskriminieren zu können, wie auch unabsichtlich sein. Wichtig für die Definition der Diskriminierungsart ist nicht die Intention, sondern lediglich die diskriminierenden Auswirkungen auf die Personen (Bielefeldt, 2010, S.30). Dies bedeutet anhand des Beispiels des Kopftuchverbotes grundsätzlich, dass, auch wenn die Absicht zu diskriminieren nicht gegeben ist, und es eher als gerecht erachtet wird, da allen alle Kopfbedeckungen in der Schule verboten werden, es trotzdem Diskriminierung ist. Dies, weil der Wert und die Bedeutung der Kopfbedeckung für einige Kinder, in diesem Fall vor allem für die muslimischen Kinder, eine stark religiöse ist. Dementsprechend ist die Benachteiligung für sie grösser als für die Kinder, welche keine solche Bedeutung dem Kopftuch beimessen, bzw. sowieso keines tragen. Die vorhandene Benachteiligung definiert somit die Diskriminierung im Sinne einer institutionellen Diskriminierung, auch ohne Intention.

2.1.4.2 Individuelle Diskriminierung

Individuelle Diskriminierung wird je nach Autor unterschiedlich definiert. So wird der Begriff einerseits unter Betracht der Intention des Diskriminierenden genutzt, und meint somit das Diskriminieren eines bestimmten Individuums aufgrund eines bestimmten Merkmales (Müller, 2018, S. 62). Andererseits fokussiert es auf die subjektive Auffassung des Betrachters bzw. des Betroffenen. Da es in dieser Arbeit mehr um den Umgang mit Personen geht, welche unter Diskriminierungserfahrungen gelitten haben, beziehen wir uns auf die zweite Nutzung des Begriffs der individuellen Diskriminierung. Dabei wird als individuelle Diskriminierung die Benachteiligung von Individuen, welche auf Vorurteilen und Stereotypen beruht, die in der Gesellschaft verankert sind, bezeichnet (Blödel, 2015, S. 29). Es sind individuelle Handlungen, welche auf sozial verfügbare Zuschreibungen und Vorurteilen basieren (Hormel & Scherr, 2004, S. 27). Ob dies als Diskriminierung aufgefasst und definiert wird, ist jedoch von der Auffassung des Betrachters bzw. des betroffenen Diskriminierten, dessen Einstellung und der Situation abhängig (Blödel, 2015, S.19). Das heisst, dass Personen aufgrund von stark verankerten Zuschreibungen Annahmen machen, welche dem Gegenüber nicht entsprechen, von dieser Person als diskriminierend aufgefasst werden könnten. Hormel und Scherr

äußern, dass individuelle Diskriminierung als interaktionelle Diskriminierung charakterisiert wird, «deren Grundlage sowohl diskriminierende Absichten als auch Stereotype und Deutungsmuster sein können, die zu diskriminierenden Handlungen ohne bewusste Diskriminierungsabsicht führen» (Hormel & Scherr, 2004, S.28). Dies bedeutet, dass teilweise Vorurteile so stark in der Gesellschaft verankert sind, dass die diskriminierende Person sich teilweise der diskriminierenden Wirkung ihres Handelns nicht bewusst ist. Die Intention zu diskriminieren ist somit nicht zwingend. Da es in der Gesellschaft verankert ist, kann es jedoch auch unterschiedlich ausfallen, inwiefern die Situation die diskriminierte Person als Diskriminierung aufnimmt oder nicht.

Als Beispiel könnte Heterosexismus genannt werden. So ist die Norm weitverbreitet, dass Personen heterosexuell sind. In der Interaktion mit homosexuellen Personen, welche eventuell nicht öffentlich homosexuell sind, wird häufig wie bei allen anderen angenommen, sie seien heterosexuell. Dies führt dazu, dass falsche Zuschreibungen zur homosexuellen Person gemacht werden, ohne Absicht, sie dabei zu diskriminieren. Trotzdem ist sie nun gezwungen, entweder die falschen Zuschreibungen hinzunehmen oder sich als homosexuell zu outen. Sie wird in dieser Situation aufgrund ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert, ohne dass dies der diskriminierenden Person bewusst ist, denn ihr Verhalten basiert auf in der Gesellschaft verankerte Zuschreibungen (Blödel, 2015, S.31).

2.1.4.3 Strukturelle Diskriminierung

Von struktureller Diskriminierung wird gesprochen, wenn gesellschaftliche Teilgruppen durch die Struktur der Gesellschaft, bzw. der Mehrheit, benachteiligt werden und somit diskriminiert werden (Blödel, 2015, S. 33). Diese diskriminierenden Effekte stammen somit nicht von einem oder mehreren bestimmten Tätersubjekten, sondern ergeben sich aus den existierenden gesellschaftlichen Strukturen. Ein typisches Beispiel dafür ist die heutige Ausgrenzung von Personen mit einer körperlichen Behinderung. Es muss nicht gewollt sein, doch das Fehlen von barrierefreien Zugängen im öffentlichen Bereich, benachteiligt die gesellschaftliche Teilgruppe der Personen im Rollstuhl, und stellt somit ein Fall von struktureller Diskriminierung dar. Dadurch, dass keine personale Täterschaft vorhanden ist, und dadurch, dass die Diskriminierung aus häufig lang existierenden Strukturen resultiert, ist auch diese Diskriminierungsart schwer zu erkennen und nachzuweisen (Bielefeldt, 2010, S. 30-31).

2.1.4.4 Symbolische Diskriminierung

Symbolische Diskriminierung meint die Förderung und Bildung der Unsichtbarkeit gewisser Teilgruppen durch ihre Präsenz, bzw. Abwesenheit in gesellschaftlichen Diskursen (Blödel,

2015, S. 35). Es wird in Diskursen alltäglich verdeutlicht, welche Teilgruppen wichtig sind und mit welchen nicht umgegangen werden sollte, beispielsweise durch Nennen oder nicht Nennen gewisser Teilgruppen (Blödel, 2015, S. 36). Dies hat einen hohen Einfluss auf den Stellenwert der gesellschaftlichen Teilgruppen, da der gesellschaftliche Zusammenhalt in Diskursen gesichert und beeinflusst wird (Liebscher & Fritzsche, 2010, S. 38). Die Verfassenden schreiben dazu, dass sich symbolische Diskriminierung folgendermassen äussert: «durch sprachliche Herabwürdigung und Ausgrenzung, durch das diskursive Fortschreiben diskriminierender Rollenvorstellungen, aber auch durch einseitige oder mangelnde Darstellung von gesellschaftlicher Vielfalt, z.B. durch das Weglassen oder Ignorieren bestimmter Positionen und Lebensweisen im öffentlichen Diskurs» (Liebscher & Fritzsche, 2010, S. 38). So wird beispielsweise in Filmen mehrheitlich nicht die Vielfalt an Hautfarben gezeigt, welche in der Realität vorhanden sind, sprich die Vielfalt wird durch Weglassen von Personen gewisser Herkunftsländer eingeschränkt. Das wiederholte Zeigen und Äussern von Stereotypen im Alltag, fördert ihre Selbstverständlichkeit. Auch das wiederholte Bezeichnen von Menschen mit Migrationshintergrund als «die Anderen» ist ein Beispiel für die symbolische Diskriminierung (Sprung, 2010, S. 135). Durch den Einfluss des Diskurses auf den gesellschaftlichen Zusammenhalt, werden so diskriminierte Teilgruppen in der Gesamtgesellschaft unsichtbar, was, durch fehlende Anerkennung, ihre Handlungsfähigkeit einschränkt (Sprung, 2010, S. 238).

2.1.4.5 Sprachliche Diskriminierung

Sprachliche Diskriminierung bezeichnet den Umgang mit Teilgruppen im verbalen (und schriftlichen) Ausdruck (Blödel, 2015, S. 38). Anders formuliert ist es eine soziale Diskriminierung, welche sprachlich realisiert wurde (Wagner, 2001, S.13). Wagner nutzt für seine Arbeit folgende Definition sozialer Diskriminierung, wobei sie als sprachliche Diskriminierung gilt, aufgrund der Form ihrer Realisierung: «Unter einer sozialen Diskriminierung soll die kategoriale Behandlung einer Person verbunden mit einer Bewertung verstanden werden» (Wagner, 2001, S.13). Dies bedeutet, dass eine Person nicht als Individuum bezeichnet und wahrgenommen wird, sondern als Vertretung einer sozialen Gruppe, wie beispielsweise «Ausländer», «Homosexueller», «Behinderter» etc. (Wagner, 2001, S.13). Mit dieser sozialen Kategorie wird eine Bewertung verbunden. Diese kann sowohl direkt formuliert werden, indem eine soziale Kategorie auf ein Individuum angewandt wird, wie «Was will die 'soziale Kategorie' hier?», oder indirekt, in dem die soziale Kategorie angesprochen wird, wie beispielsweise «soziale Kategorie» sind faul. Wagner erwähnt in seinem Verständnis von sprachlicher Diskriminierung ebenfalls die Bewertung. Eine

Bewertung kann, wie bei Diskriminierung naheliegend, negativ sein. So zum Beispiel «Ausländer sind doof». Doch sie kann auch übertrieben positiv sein, bzw. mit der Kategorie so verbunden, dass es indirekt ausdrückt, dass dies besonders für die erwähnte Kategorie erstaunlich ist und dementsprechend aufzeigt, wie wenig von der sozialen Kategorie eigentlich gehalten wird. Ein Beispiel hierfür wäre eine Aussage im Sinne von: «Dass gerade du, als Frau dies kannst». Doch wichtig ist dabei zwischen Diskriminierung und Beleidigung zu unterscheiden. Bezieht sich die Bewertung auf die soziale Kategorie (sei es auf die Kategorie allgemein oder auf ein Individuum als Vertretung einer sozialen Kategorie) ist es Diskriminierung. Bezieht sich die Bewertung jedoch auf ein Merkmal des Individuums, so ist es eine Beleidigung (Wagner, 2001, S.14).

2.1.4.6 Alltägliche Diskriminierung

Mit alltäglicher Diskriminierung sind Situationen gemeint, in denen ein Verhalten aufgrund eines Merkmales oder der Zugehörigkeit zu einer Teilgruppe auffällig wird, welches bei der als Norm anerkannte gesellschaftlicher Gruppe, als unauffällig und alltäglich gilt. So könnte beispielsweise ein homosexuelles Paar absichtlich vermeiden Händehaltend durch die Öffentlichkeit zu gehen, aus Angst diskriminiert zu werden, obwohl dies für Paare der Norm entspricht (Steffens & Wagner, 2009, S.242). Doch als homosexuelles Paar fällt dies auf, und die oben beschriebene Diskriminierungsformen können die Folge davon sein. Diese Einschränkung beschreibt die alltägliche Diskriminierung.

2.2 Ungleichstellung der Geschlechter

In dieser Arbeit wird auf Diskriminierungserfahrungen von Frauen fokussiert. Um dies bearbeiten zu können, ist es wichtig zu wissen, inwiefern Frauen noch heute in der westlichen Welt benachteiligt werden und nicht den Männern gleichgestellt behandelt werden. Dieses Kapitel ist eine Standortbestimmung der (Un-)Gleichstellung der Geschlechter. Sie lehnt an die Studienarbeit zur stereotypfreien Erziehung als Methode zur Stärkung der Gleichstellung der Geschlechter an (Tschanz, 2020, S. 8-19).

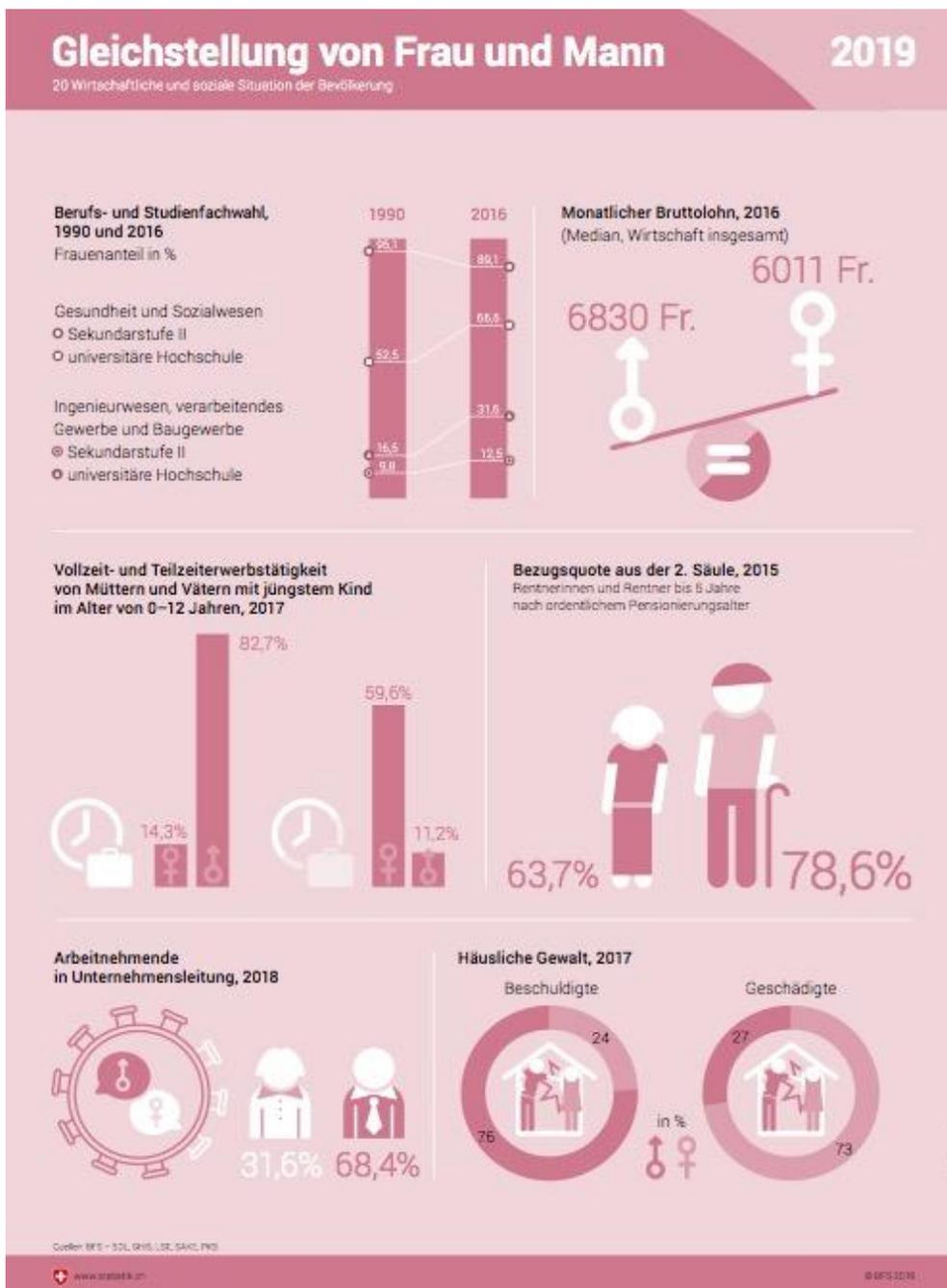


Abbildung 3. Gleichstellung von Frau und Mann. Nach Bundesamt für Statistik, 2019b, [Website].

2019 hat das Bundesamt für Statistik die Resultate zu den Untersuchungen über die Gleichstellung von Frau und Mann, im Bereich der wirtschaftlichen und sozialen Situation, veröffentlicht (BFS, 2019b, [Website]). Dies lässt sich wie folgt darstellen:

Statistiken sind bekanntlich mit Vorsicht zu betrachten, da sie quantitative Resultate deutlich darstellen, jedoch selten eine kausale Erklärung mitliefern, sprich, die Ursache für das Resultat erklären. Trotzdem ist statistisch in Abbildung 3 erkennbar, dass unter Gewalt im eigenen Haushalt grossmehrheitlich Frauen die Opfer sind und nur selten die Täterinnen. Die meisten Zahlen sind in Bezug zum Arbeitsmarkt zu finden, weshalb im nächsten Kapitel darauf fokussiert wird. Doch schon in diesen Statistiken ist zu erkennen, dass Frauen gegenüber den Männern durchschnittlich weniger verdienen. Dies könnte auch daran liegen, dass, wie ebenfalls statistisch erkennbar, Männer signifikant häufiger Leitungspositionen innehaben und vollzeitlich arbeiten. So ist die Berufswahl ebenfalls genderspezifisch geprägt. Auch hier gibt die Statistik keine Erklärung zu den möglichen Ursachen dafür. Dennoch sind die Zahlen deutlich genug, um anerkennen zu müssen, dass es Differenzen in der sozialen und wirtschaftlichen Position zwischen den Geschlechtern gibt, welche durchaus, beispielsweise durch den tieferen Verdienst, benachteiligend sein können. Wenn die Ursache dafür auf dem Merkmal Geschlecht beruht anstelle von objektiven Fähigkeiten, was bei so deutlichen Unterschieden naheliegt, ist es ebenfalls diskriminierend. Einzelne Aspekte sollen nun genauer beschrieben werden.

2.2.1 Arbeit

Wie in Abbildung 3 dargestellt, sind im Bereich des Arbeitsmarktes signifikante Differenzen zwischen Männern und Frauen festzustellen. So sind die Arbeitsteilung, das Pensum, der Lohnunterschied wie auch die Belegung von Führungspositionen Themen, auf die nun genauer eingegangen werden soll. Denn im Bereich der Geschlechter und des Arbeitsmarktes sind verschiedene, teilweise überlappende Diskriminierungsarten vertreten.

Da Differenzen häufig auch von Normvorstellungen, Rollenzuschreibungen oder hier spezifisch Geschlechtsidentität gebildet werden, wird ebenfalls in einem Einzelkapitel auf geschlechtsspezifische Normen und Werte eingegangen (Tschanz, 2020, S. 19).

2.2.1.1 Arbeitsteilung

Vor fünfzig Jahren waren erst zwei Fünftel aller Frauen im erwerbsfähigen Alter berufstätig, während heute rund 80% aller Frauen zwischen 15 und 64 Jahren im Arbeitsmarkt integriert sind (Fuchs, 2018, S. 46). Jedoch ist die Mehrheit der erwerbstätigen Frauen (knapp 60%) in Teilzeitarbeit tätig, meistens um die Betreuung der Kinder gewährleisten zu können, obwohl

viele lieber Vollzeit arbeiten würden (Fuchs, 2018, S. 46). Obwohl das Familienmodell des vollverdienenden Vaters und der Mutter, welche vollzeitlich für die Hausarbeit und die Kinder zuständig ist, inzwischen zumindest in der Schweiz nicht mehr aktuell ist, hat sich das Modell des vollverdienenden Vaters und der zuverdienenden Mutter etabliert (Fuchs, 2018, S. 56). Dabei ist es jedoch weiterhin so, dass die Frau die Mehrheit der Hausarbeit erledigt. Dies bestätigt auch das Bundesamt für Statistik mit der folgenden Statistik (BFS, 2019a, [PDF]).

Aufteilung der Hausarbeit, 2013 und 2018

Paarhaushalte, beide Partner im Alter von 25–54 Jahren

G8

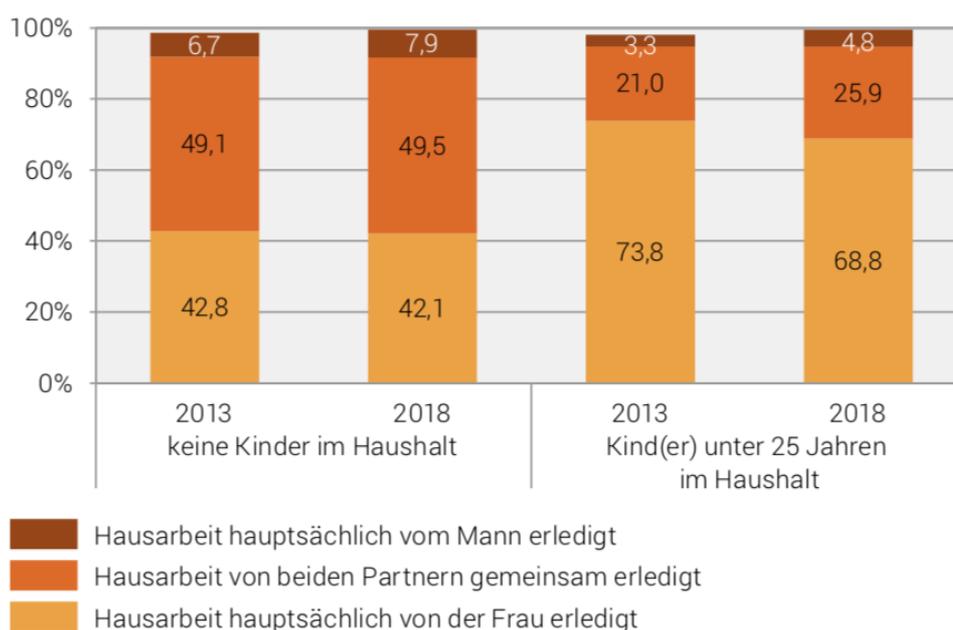


Abbildung 4. Aufteilung der Hausarbeit. Nach Bundesamt für Statistik, 2019a, [PDF].

Dabei ist einerseits ersichtlich, dass die Frauen die Mehrheit der Hausarbeiten erledigen, unabhängig davon, ob Kinder im Haus leben oder nicht. Sind Kinder vorhanden, steigt jedoch die Hausarbeit bei der Frau deutlich. Sowohl der gemeinsame Anteil, wie auch der Anteil des Mannes sinken.

Diese Aufgabenteilung hat einerseits objektive Gründe, wie beispielsweise die besseren Chancen eines Mannes mehr zu verdienen als einer Frau (Siehe Abbildung 3). Doch in der Gesellschaft wird auch die Rollenzuschreibung gelebt, die Frau müsse sich die Zeit nehmen, die Kinder zu betreuen. So haben Umfragen festlegen können, dass noch im Jahre 2010 18,4% der Personen die Meinung vertraten, dass Männer mehr Recht auf Arbeit haben als Frauen, wenn die Arbeitsplätze knapp sind (im Jahr 1996 waren es noch 29,9%). 60,4% sind noch 2010 der Überzeugung, Frauen sollen bereit sein, aus familiären Gründen die Erwerbsarbeit zu reduzieren (Fuchs, 2018, S. 55).

Die Arbeitsteilung ist somit einerseits durch die gesellschaftliche, wirtschaftliche Struktur verursacht, welche diese Arbeitsteilungsform fördert (längerer Mutterschaftsurlaub als Vaterschaftsurlaub, höherer Lohn, teure Kitaplätze), andererseits durch die Rollenzuschreibungen der Gesellschaft bezüglich des Geschlechts.

2.2.1.2 Lohn

Dass eine Differenz in der Lohnhöhe vorhanden ist, zeigte bereits die Abbildung 3. Nun, da dargestellt wurde, dass Frauen mehrheitlich Teilzeit erwerbstätig sind, und seltener in Kaderpositionen sind, könnte behauptet werden, es sei ein einfacher Statistik-Fehler. Der Verdacht stimmt, doch es ist nicht ein reiner Durchschnitt, von welchem die Rede ist. Frauen verdienen auch unter Berücksichtigung des Pensums weniger als Männer, proportional auf das Pensum gerechnet. Dies zeigt folgende Statistik:

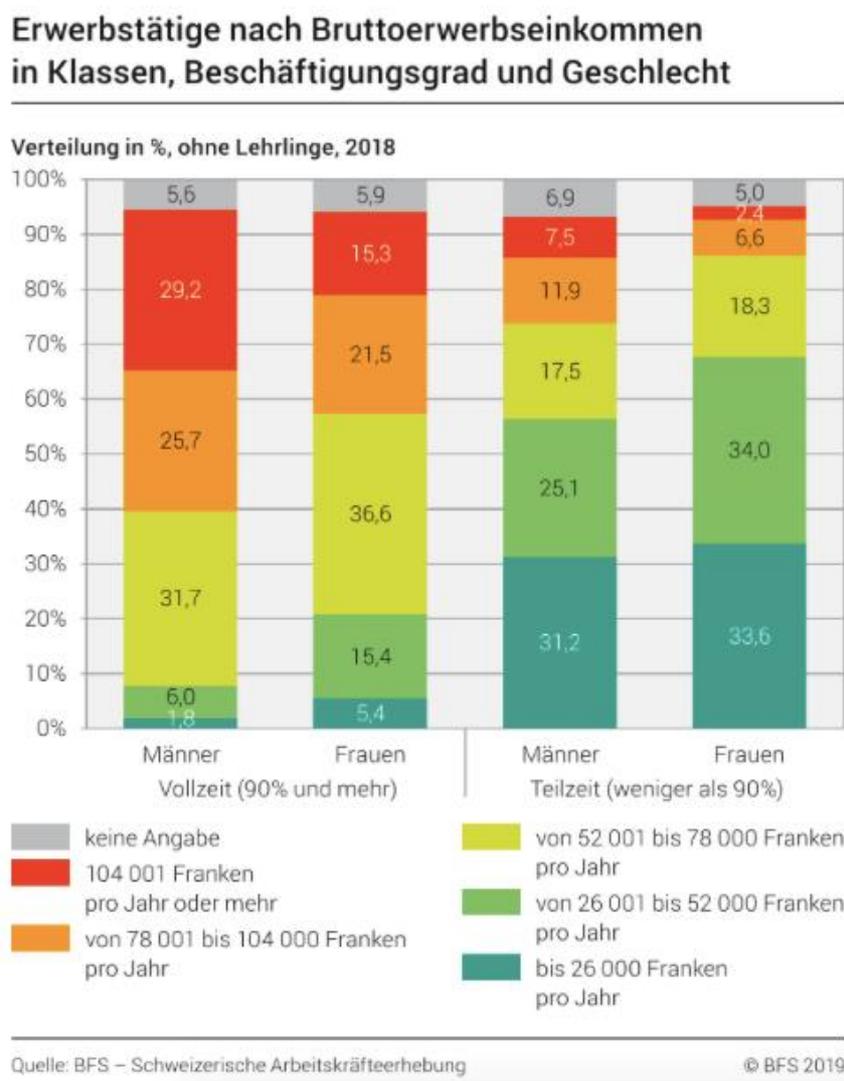


Abbildung 5. Erwerbstätige nach Bruttoerwerbseinkommen. Nach Bundesamt für Statistik, 2020, [Website].

Anhand dieser Statistik wird deutlich, dass bei jedem Pensum mehr Männer in den höher verdienenden Stufen sind als Frauen.

Nun wurde zu Beginn des Kapitels aufgezeigt, dass Männer auch deutlich häufiger Kaderpositionen besetzen als Frauen und dementsprechend logischerweise auch nach Pensum im Durchschnitt mehr verdienen würden. Das Bundesamt für Statistik hat jedoch mit der Lohnstrukturerhebung 2020 festgestellt, dass in jeder hierarchischen Stufe (ohne Kaderfunktion, unterste Kader, untere Kader, mittlere, obere und oberste Kader), im privaten wie auch im öffentlichen Sektor, Frauen durchschnittlich weniger verdienen als Männer (Bundesamt für Statistik, 2020, [Website]).

Selbstverständlich können im Einzelfall objektive Begründungen vorhanden sein. Bei rund 40% der Lohndifferenzen zwischen Personen in derselben Position, sind die Lohnunterschiede erklärbar aufgrund von Qualifikations- und Erfahrungsunterschieden (Fuchs, 2018, S.47). Dies heisst aber auch, dass bei 60% lediglich das Geschlecht der bestimmende Faktor sein kann, was als Diskriminierung bezeichnet werden muss.

2.2.2 Geschlechterspezifische Normen und Werte

Durch Wert- und Normvorstellungen, welche kollektiv in der Gesellschaft vertreten werden, werden ungeschriebene Verhaltensregeln festgelegt. Es kann von ihnen abgewichen werden, doch je nach Normvorstellung und der Überzeugung der Gesellschaft dahinter, muss bei Normabweichung mit gesellschaftlichen Sanktionen gerechnet werden. Dies kann in unterschiedlicher Form geschehen, beispielsweise nonverbal, soziale Isolation oder auch in Form von Diskriminierung (Kulbe, 2017, S.118).

Nun, wie im vorherigen Kapitel aufgezeigt, ist beispielsweise die Vorstellung, dass Frauen eher auf ein Arbeitspensum zu Gunsten der Hausarbeit verzichten sollen, immer noch vertreten. In Stammtischdiskussionen sind häufig Aussagen zur Rolle der Frau zu hören, welche mehrheitlich schlechter gestellt ist als der Mann.

Häufig gestützt von Männern, welche ihre Privilegien zu nutzen wissen, kann es sein, dass, wenn Frauen sich stark machen, sie wegen der Normabweichung diskriminiert werden.

Um langfristige Änderungen bewirken zu können, braucht es einzelne Aktionen, so unsere Behauptung, von Menschen, die sich zusammenschliessen und eine Bewegung starten. So konnte die Frauenbewegung bereits vieles ändern und verbessern.

Wie Frauen in der Beratung dazu befähigt werden können, für sich einzustehen und aus dem gesellschaftlichen Druck gewisser Normen auszubrechen, wird versucht, in dieser Arbeit zumindest ansatzweise zu beantworten.

2.3 Individuelle Faktoren der Klientel

Wie bereits aus den Definitionen des Begriffes der Diskriminierung ersichtlich wird, ist die Eindeutigkeit schwierig herzustellen. Einerseits liegt dies wohl an der Vielschichtigkeit und Abstraktheit des Begriffes, wie auch daran, dass verschiedenste Faktoren zusammenspielen. Jedoch sind die Empfindung, das Erleben und Wahrnehmen von Diskriminierung sehr unterschiedlich und es können zwei Personen dieselbe Situation am selben Ort erleben und eine Person fühlt sich diskriminiert und eine andere Person überhaupt nicht. Dies kann an unterschiedlichen Faktoren liegen, wie Vorerfahrungen, Selbstwertgefühl, Sensibilität und Wissen. Aber auch Faktoren wie Erwartungen an eine Situation oder an die eigene Person können dabei einen Einfluss haben. So gibt es individuelle Faktoren, welche einen Einfluss darauf haben, was als Diskriminierung empfunden, bzw. wahrgenommen wird, und andererseits, wie mit Diskriminierungserfahrungen umgegangen wird, bzw. werden kann.

Dies zeigt auf, dass wir bei vertiefter Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung und Diskriminierungserfahrungen, zwangsläufig mit wesentlichen Einflussfaktoren in Berührung kommen. So beispielsweise mit der individuellen Wahrnehmung der betroffenen Person, mit der Gesellschaftsstruktur, wie auch mit den objektiven Faktoren, wie dem juristischen Rahmen, in denen sich die Betroffenen befinden. Hierum wird es in folgendem Kapitel gehen. Es wird der Begriff der Resilienz näher beleuchtet und eingeführt. In einem nächsten Unterkapitel wird es um einige Grundbausteine der Wahrnehmung des Menschen gehen. Dabei wird das Kapitel mit einer theoretischen Verankerung der systemischen Denkfigur nach Silvia Staub-Bernasconi abgerundet.

2.3.1 Resilienz

Resilienz scheint uns bei der individuellen Ausstattung einer Person ein wichtiger Faktor zu sein, welcher auch ein Stück weit einer Erklärung liefert, weshalb mehrere Personen dieselbe Situation so unterschiedlich wahrnehmen.

Unter Resilienz wird verstanden, dass sich «Personen trotz gravierender Belastungen oder widriger Lebensumstände psychisch gesund entwickeln, [...]. Damit ist keine angeborene Eigenschaft gemeint, sondern ein variabler und kontextabhängiger Prozess. In verschiedenen Langzeitstudien auf der ganzen Welt wurden schützende (protektive) Faktoren festgestellt, die dazu beitragen, die Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen zu unterstützen» (Fröhlich-Gildhoff & Rönnau-Böse, 2019, S.9). Bei der Resilienz geht es also um Schutzfaktoren, welche die psychische Gesundheit eines Menschen aufrechterhalten können, auch wenn schlimme Ereignisse geschehen.

Lebenssituationen oder Umstände, wodurch ein Mensch Diskriminierung erfährt ist ein Faktor, welcher sich belastend auf die Person auswirkt. Jede Person geht je nach Umständen und Intensität unterschiedlich damit um und passt sich gegebenenfalls den Umständen an oder fügt sich der Situation. Wie es bereits Hurrelmann sagte «ein Mensch setze sich sein ganzes Leben lang mit den inneren und äusseren Anforderungen der Lebensrealität auseinander und forme dabei flexibel seine Persönlichkeit» (Hurrelmann, 2002, S. 8). Dabei kann Resilienz unterschiedlich aufgefasst werden, nämlich auf der biologisch-körperlichen Ebene oder auch in Form von psychischen Anpassungen an äussere Umstände (Leipold, 2015, S. 31).

Es wurden verschiedenste Studien über die Resilienz gemacht, dabei wurden Risikofaktoren wie auch Schutzfaktoren eruiert. Es gibt verschiedene Auflistungen und Kategoriensysteme. Hier wird nun ein kleiner Einblick geschaffen, welcher nie die ganze Bandbreite an Faktoren enthält.

Ein Risiko für die psychische Gesundheit können dabei Faktoren wie chronische familiäre Disharmonie, Alkohol-/Drogenmissbrauch der Eltern, ein niedriger sozioökonomische Status, Kriminalität, Obdachlosigkeit, Erziehungsdefizite, häufige Schulwechsel usw. sein (Fröhlich-Gildhoff & Rönnau-Böse, 2019, S. 22-23). Ball & Peters definieren dabei Faktoren, welche sich stärker auf die Familie und die enge Umgebung eines Menschen beziehen, beispielsweise eine psychische Erkrankung der Hauptbezugsperson, kriminelles oder dissoziales Verhalten eines Elternteils, kritisch gespannte Partnerschaft, vier oder mehr Kinder in einer Familie, beengende Wohnverhältnisse und Fremdunterbringung des Kindes (Ball & Peters, 2007, S. 132).

Den Risikofaktoren entgegengesetzt gibt es, wie bereits erwähnt, auch Schutzfaktoren, welche Personen, die unter oben genannten Risikofaktoren leiden oder diesen ausgesetzt sind, nicht gleich auf den Boden zwingen und sie in einer psychischen Erkrankung enden lassen.

Dabei werden diese Schutzfaktoren auf verschiedenen Ebenen angesetzt, einerseits auf der individuellen Eigenschaft als Persönlichkeitsfaktor, zusätzlich auf der mikrosozialen Ebene, welche das direkte Umfeld eines Kindes und dessen Familie umfasst. Daneben gibt es noch Faktoren im Makrosystem, welche das weitere soziale Umfeld umfassen (Fröhlich-Gildhoff & Rönnau-Böse, 2019, S. 29). Resilienzfaktoren können dabei eine positive Selbstwahrnehmung, eine ausgeprägte Selbstwirksamkeit, eine gute Selbststeuerung, hohe sozial Kompetenzen, ein gewinnbringender Umgang mit Stress und positive Problemlösefähigkeiten sein. Daneben gibt es soziale Ressourcen innerhalb der Familie, wie beispielsweise mindestens eine stabile Bezugsperson, welche Vertrauen und Autonomie fördert oder eine enge Geschwisterbindung, ein hohes Bildungsniveau der Eltern oder auch ein unterstützendes familiäres Netzwerk wie Verwandtschaft, Freunde und gute Nachbarn. Auf

der Mesoebene finden sich Ressourcen in Form eines wertschätzenden Klimas mit Liebe, Respekt und Akzeptanz gegenüber der Person, eine positive Verstärkung der Leistungen der Person, wie auch positive Peerkontakte. Auf der Ebene des weiteren sozialen Umfeldes entstehen Ressourcen auf kommunaler Ebene, wie Angebote für Familienbildung oder Beratungsstellen, sowie das Vorhandensein von prosozialen Rollenmodellen, positive Normen und Werte der Gesellschaft (Fröhlich-Gildhoff & Rönnau-Böse, 2019, S. 30-31).

In Bezug auf den Zusammenhang von Risikofaktoren und der schützenden Funktion der Resilienzfaktoren spielt natürlich die Art und Weise des Auftretens eine grosse Rolle. Hierbei kommt es wesentlich darauf an, wie viele der Risikofaktoren gemeinsam auftreten und wie lange diese andauern, sowie auch die Abfolge der risikobehafteten Ereignisse oder alters- und geschlechtsspezifische Aspekte eine Rolle spielen können (Fröhlich-Gildhoff & Rönnau-Böse, 2019, S. 25-26).

In Zusammenhang mit der Forschung und dem Wissen über Resilienz, scheint uns in Bezug auf die Diskriminierung der Begriff der Kohärenz ein wichtiges Verbindungsstück zu sein. Bei der Kohärenz geht es um ein Gefühl der Stimmigkeit über das eigene Leben. Es enthält drei Komponente: die Verstehbarkeit, die Bewältigbarkeit und die Sinnhaftigkeit der Lebensumstände (Fröhlich-Gildhoff & Rönnau-Böse, 2019, S. 14). Solange diese Komponenten der Kohärenz gegeben sind, ist es einfacher, auch eine schwierige und benachteiligende Situation zu akzeptieren. Wir nehmen an, dass dies in Zusammenhang mit der Diskriminierung oft der Fall sein kann. Also, dass Personen, welche sich in einer diskriminierenden oder benachteiligenden Situation befinden, sich mit der Situation abfinden, wie sie ist. Oft wird diese Abfindung mit der Situation durch Argumente, welche andere Personen gebrauchen, um die Situation zu erklären, auf die eigene Situation angewandt.

2.3.2 Wahrnehmung

In einem ersten Schritt werden wir uns dem Begriff der Wahrnehmung mit verschiedenen Definitionen und Aspekten etwas annähern. In einem zweiten Schritt wird die Psyche des Menschen mit der Wahrnehmung verbunden. Im Anschluss wird der Bezug zur Diskriminierung und dem Wahrnehmen von Diskriminierung gemacht. Denn dies ist ein Kernteil unserer Forschungsfrage, womit eine wichtige Grundannahme und ein Grundbaustein für den weiteren Verlauf dieser Arbeit gelegt wird.

Wahrnehmung kann unterschiedlich definiert werden, und es gibt dazu auch unterschiedliche disziplinäre Zugänge. Beispielsweise wird Wahrnehmung aus biologischer Sicht als Prozess beschrieben, worin die «Aufnahme und Verarbeitung von sensorischen Informationen bzw. Reizen durch die Sinnesorgane» vonstattengeht (Antwerpes, 2018, [Website]). Die

Sinnesorgane nehmen also verschiedene Reize, wie Schallwellen, Temperaturen oder Lichtwellen wahr und leiten diese über die Nervenbahnen zum Gehirn. Im Gehirn werden diese Reize dann verarbeitet und interpretiert, was den Wahrnehmungsprozess abschliesst (Nolting & Paulus, 2015, S. 46). Anders lässt es sich beispielsweise auch als «Zusammenspiel von Signalen aus der Umwelt und gespeicherten Sinneserfahrungen» (Murch & Woodworth, 1978, S. 11) umschreiben. Auch das «Suchen und Extrahieren von Informationen über die Umwelt auf dem Fluss der umgebenden Energie» (Gibson, 1973, S. 5) oder das «Endglied einer Kette von Ereignissen, die von Umwelt-Objekten oder -Ereignissen zu einer Information im Nervensystem führt» (Sekuler & Blake, 1985, S. 1), lassen sich auf den Prozess der Wahrnehmung zurückführen.

Das Wort Wahrnehmung bezeichnet also einen kurzen Moment einer Tätigkeit oder ist das Ergebnis einer eigenen Tätigkeit. Über die Tätigkeit oder das Ergebnis erhalten wir Informationen, welche wir als wahr empfinden. Somit liegt in der Beschreibung und Definition des Wortes Wahrnehmung immer die Aufnahme, wie auch die Beurteilung oder Verarbeitung von Informationen (Guski, 1966, S. 1-2). Wie diese Informationen priorisiert oder gefiltert werden, und welche Faktoren diese unterschiedliche Verarbeitung beeinflussen, wird im nächsten Unterkapitel näher beleuchtet.

Für die Wahrnehmung des Menschen gibt es einen Rahmen, welcher sich aus den objektiv vorhandenen Reizen gestaltet. Jedoch bildet sich der Rahmen nicht vollumfänglich aus allen äusserlich wahrnehmbaren Reizen, sonst hätten wir alle dasselbe wahrheitsgetreue und umfängliche Abbild der Umwelt. So kommt es eben zustande, dass die Umgebung von verschiedenen Menschen mit denselben funktionstüchtigen Sinnesorganen unterschiedlich wahrgenommen und wiedergegeben wird. Das heisst, dass Menschen nur einen Teil der objektiv vorhandenen Reize wahrnehmen, die Wahrnehmung ist also selektiv. Hierbei stellt sich dann die Frage, welche Reize wahrgenommen werden und warum genau diese ausgewählt werden. Aktuelle Gedanken, Bedürfnisse wie auch Gefühle können dabei eine wichtige Rolle spielen. Hinter diesen Faktoren liegen oft Einstellungen, Interessen wie auch Wissen, woraus dann auch Erwartungen entstehen können. Ein weiterer wichtiger Verarbeitungsprozess ist dabei die Organisation der Reize. Die aufgenommenen Reize werden gegliedert, zusammengefügt oder auch gruppiert. Diese Organisation der Reize wird erlernt. Selektion und Organisation der Reize sind subjektiv und somit können dabei auch Fehler entstehen. Jedoch sind die Selektion und Organisation wichtig für unser Gehirn, damit wir uns in der Welt orientieren können. Auch dient dies der Fortbewegung in einem Raum, indem wir dadurch zielgerichtete Handlungen ausüben können (Nolting & Paulus, 2015, S. 46-49). Bei der Wahrnehmung handelt es sich um verschiedene Informationen, welche aus der

Umwelt aufgenommen werden. Jedoch werden nicht immer dieselben Informationen aufgenommen. Im folgenden Unterkapitel wird auf verschiedene Faktoren eingegangen, welche bei der Wahrnehmung und der Filterung von Informationen einen Einfluss haben.

2.3.2.1 Aufmerksamkeit

Es kann bereits eine Unterscheidung im Aufnehmen und Verarbeiten der Reize gemacht werden, indem die Inhalte in objektivierbar und subjektiv unterschieden werden. Beispielsweise bei der Repräsentation und den Empfindungen. Über die Wahrnehmung werden Inhalte aufgenommen. Diese können entweder unsere objektive Umgebung repräsentieren, oder es können auch subjektive und private Empfindungen sein (Ansorge & Leder, 2011, S. 12-13). Dabei beschreibt die Aufmerksamkeit den Prozess der gezielten Selektion von Informationen, welche danach zu bewussten Inhalten werden sollen. Es besteht immer eine Überflutung an Reizen, welche aufgrund der Kapazität unseres Gehirns nicht alle aufgenommen werden können. Hierbei hat die Aufmerksamkeit die Funktion, dass die Informationen nicht beliebig, sondern durch Erfordernisse und Interessen orientiert sind (Kebeck, 1994, S. 157). Die Aufmerksamkeit auf bestimmte Wahrnehmungsobjekte ist dabei nicht nur eine kognitive Leistung, sondern sie bringt dabei auch motorische Prozesse und Reaktionen in Gang. Beispielsweise bewegen sich die Augen beim Lesen immerfort, da die Aufmerksamkeit zwar klar auf die einzelnen Buchstaben gerichtet ist, aber die einzelnen Buchstaben als Text mit einer Aussage wahrgenommen werden. Die Reaktion darauf besteht darin, den Text zu lesen und somit auch die folgenden Buchstaben zu lesen und wahrzunehmen (Kebeck, 1994, S. 162).

2.3.2.2 Wahrnehmung als produktiver Prozess

Wie oben bereits beschrieben, bestimmt die Aufmerksamkeit, welche Reize und Informationen bewusst verarbeitet werden. Dabei gibt es einige Korrekturmechanismen, welche bestimmen, wie wir eine Information wahrnehmen und verarbeiten (Kebeck, 1994, S. 164). Jedoch ist diese Interpretation der Reize immer kontextabhängig, denn wiederholte Erfahrungen mit einem bestimmten Objekt erzeugen Wissen. Dieses Wissen hilft dabei, das Objekt zu interpretieren und zu identifizieren, jedoch erwarten wir beim nächsten Mal denselben Kontext, wenn wir mit demselben Objekt in Berührung sind (Kebeck, 1994, S. 171).

Unsere bewussten Wahrnehmungen sind oft aktive Konstruktionen von Wahrnehmungsobjekten. Worauf jedoch wird dabei zurückgegriffen? Es handelt sich dabei um Erfahrungen, welche wir bereits in der Wahrnehmung unserer Umwelt gemacht haben, welche dann zu Gedächtnisinhalten werden. Aufgrund dieser Gedächtnisinhalte werden

anschliessend Hypothesen gebildet, Suchprozesse gesteuert oder auch Vergleiche mit gespeicherten und aktuellen Reizinformationen gemacht (Kebeck, 1994, S. 174).

Durch mehrfache Wahrnehmungserfahrungen wird über ein bestimmtes Wahrnehmungsobjekt ein Konzept erstellt. Dieses Konzept wird dann als Kategorie auf zukünftige Erfahrungen angewendet (Kebeck, 1994, S. 176-177).

2.3.2.3 Motivationale & differentialpsychologische Faktoren

Mehrere Forscher, welche sich lange mit der Wahrnehmung beschäftigt haben, kamen zum Schluss, dass unsere Wahrnehmung neben vielen objektivierbaren Faktoren, aber auch stark von individuellen Bedürfnissen, Interessen, Einstellungen und Motiven beeinflusst ist, wodurch grosse individuelle Unterschiede in der Wahrnehmung zustande kommen. Es werden dabei zwei verschiedene Ansätze kurz näher erklärt. Dies ist zum einen der «NEW-LOOK»-Ansatz und zum anderen der «Kognitive Stile»-Ansatz (Kebeck, 1994, S. 179).

Beim Ansatz von «NEW-LOOK» handelt es sich um vier Faktoren, welche die individuelle Wahrnehmung beeinflussen. Beim Faktor der Selektion handelt es sich um eine individuelle Sensibilität, wodurch wir auf Reize unterschiedlich reagieren. Die Sensibilität ist von unseren Bedürfnissen und Einstellungen gegenüber diesen Reizen abhängig und dadurch höchst individuell (Kebeck, 1994, S. 180). Beim Faktor der Akzentualisierung stehen die Wahrnehmungsobjekte in engem Zusammenhang mit aktuellen Bedürfnissen und werden dadurch als grösser oder intensiver wahrgenommen (Kebeck, 1994, S. 181). Dies zeigt beispielsweise ein Experiment der Studie von Bruner & Goodman. Dabei haben sie Kinder aus eher ärmerem und eher reichem Umfeld beschreiben lassen, wie gross eine Geldmünze ist. Die Kinder aus dem ärmeren Umfeld haben alle die Geldmünzen visuell grösser geschätzt als die Kinder aus dem reicheren Milieu (1947, S. 34). Beim Faktor der Fixierung handelt es sich darum, dass es bei der Wahrnehmung bevorzugte Deutungsmuster oder Interpretationen gibt, welche die Person häufiger und immer wieder anwendet. Dadurch werden bestimmte Reize immer wieder in einer bestimmten Weise wahrgenommen. Ein ähnlicher Vorgang geht beim Faktor der bedürfnisgesteuerten Organisation vonstatten, dabei werden mehrdeutige Reize immer wieder so wahrgenommen, entsprechend dem augenblicklichen Bedürfniszustand (Kebeck, 1994, S. 181).

Beim «Kognitive-Stile»-Ansatz bilden ähnliche Annahmen wie beim «NEW-LOOK»-Ansatz die Grundbausteine. Zwar liegt die Annahme zugrunde, dass es je nach Person Unterschiede in der Wahrnehmung von Objekten oder Situationen gibt, jedoch mit dem Unterschied, dass es um zeitlich stabilere und gefühlsunabhängige Bedürfnisse geht. Es ist von dauerhaften Persönlichkeitseigenschaften oder Dispositionen abhängig und bestimmt dadurch «wie wir die

Wahrnehmung organisieren und insbesondere mehrdeutige Reize interpretieren» (Kebeck, 1994, S. 182).

2.3.2.4 Kulturelle Einflüsse

Neben den individuellen und persönlichen Präpositionen, welche die Wahrnehmung filtern, gibt es auch die Kultur, welche unsere Wahrnehmung beeinflusst. Hierbei geht es vor allem darum, dass wir über den kulturellen Einfluss die Fähigkeit haben, zu lernen, nicht jedes einzelne Objekt interpretieren zu müssen. Denn wenn wir bereits ähnliche Gegenstände in gewissen Kontexten kennen, können wir dies auch auf neue Objekte anwenden. Dies ist beispielsweise bei Comics der Fall, hier werden Bewegungen von Figuren durch einfache Striche angedeutet, und sie werden als solche Bewegung erkannt, ohne dass dies zuerst erlernt werden muss (Kebeck, 1994, S. 184-185).

Auf gesellschaftlicher Ebene spielt der Diskurs eine wichtige Rolle, welcher erheblichen Einfluss auf die Werte und Normen einer Gesellschaft hat, welche wiederum die individuelle Wahrnehmung prägen und kulturelle Einflüsse darstellen. Beim Diskurs handelt es sich um eine Auseinandersetzung mit einem Thema unterschiedlichster Art. Diese Auseinandersetzung kann sich durch verbale Äusserungen in unterschiedlichen Formen zeigen. Durch die Auseinandersetzung mit diesem Thema in unterschiedlichen Gruppen, wird das Wissen und die Einstellung der Gruppe diesem Thema gegenüber widerspiegelt. Im Diskurs können sich Werte und Normen formen und verändern und zeigen eine Form von gesellschaftlicher Gestaltung (Gardt, 2007, S. 30).

2.3.2.5 Soziale Wahrnehmung

Stadler, Seeger & Raeithel äussern in ihrem Buch, dass Wahrnehmung ein gesellschaftlich bestimmter Prozess ist. Hierbei spielen Begriffe wie Motive, Bedürfnisse und Werte des Individuums eine grosse Rolle, wobei diese sich in der Interaktion mit Mitmenschen abspielen. Wahrnehmung ist dabei also eine Form der subjektiven Aneignung der objektiven Realität. Das Individuum ist tätig, indem es die Beziehung zwischen Objekt und Subjekt analysiert, also der Reiz und die darauffolgende Reaktion im Sozialen (1975, S. 210).

Somit ist das Ergebnis einer realen Verbindung von hochorganisierten materiellen Subjekten eine psychische Widerspiegelung im einzelnen Individuum. Somit kann diese psychische innere Widerspiegelung nicht ausserhalb der Tätigkeit und des Lebens des Subjektes stehen, da dieses immer auch mit eingebunden ist. Das heisst Emotionen und Sinn spielen dabei immer auch eine Rolle. Somit hat das Verhältnis vom Subjekt zum widerspiegelten Gegenstand einen erheblichen Einfluss. Die Bedeutung des Gegenstandes wird in einem

System von bereits bekannten Zusammenhängen objektiv erschlossen. Beispielsweise in der Sprache wird die Bedeutung des Gegenstandes widerspiegelt und beschreibt den Inhalt des gesellschaftlichen Bewusstseins für diesen Gegenstand. Dadurch, dass das Individuum Teil der Gesellschaft ist und dieselbe Sprache spricht, wird die Bedeutung des Gegenstandes auch zum realen Bewusstsein des Individuums (Leontjew, 1973, S. 180). Somit ist für die materielle Produktion und Reproduktion des gesellschaftlichen Lebens, die Wahrnehmung von bedeutungsvollen Welttatbeständen notwendig (Stadler, Seeger & Raeithel, 1975, S. 211).

2.3.3 Konstruktion der sozialen Realität

In engem Zusammenhang mit der Wahrnehmung steht auch die soziale Realität. Die soziale Realität wird von jedem Menschen konstruiert und bezieht sich darauf, wie sich der Mensch seine Welt erklärt und erfährt. Dabei stellt das Kapitel der Wahrnehmung eher die biologische Komponente dar und die soziale Realität die psychische Komponente.

2.3.3.1 Attributionstheorie

Unter «Attribution wird in der Psychologie das Zuschreiben von Ursachen für erfolgreiches, bzw. erfolgloses Handeln, oder im Allgemeinen das Zuschreiben von Ursachen für Handlungen und Verhaltensweisen verstanden» (Hircin, 2008, [Website]). Dies gründet in einem menschlichen Bedürfnis nach der Antwort auf die Warum-Frage. Wir wollen uns die Welt erklären können und ziehen dafür kausale zusammenhängende Gründe zur Beantwortung der Frage, warum eine Situation so ist wie sie ist. Die Attributionstheorie stellt für diese kausalen Erklärungen, welche aus aufgenommenen Informationen geschlossen werden, einen allgemeinen Ansatz dar (Gerrig, Dörfler & Roos, 2018, S. 650).

2.3.3.2 Attributionsfehler

Gerrig erklärt in seinem Buch, dass durch mehrere Studien bewiesen werden konnte, dass wir Menschen grundsätzlich eher einer Person einen Fehler zuschreiben, als einer objektiven unveränderbaren Situation. Beispielsweise beim Zuspätkommen einer Person, fragen wir uns eher, warum kann diese Person es nicht schaffen, pünktlich zu kommen, anstatt, was ist wohl geschehen, dass diese Person zu spät ist. So benennen es Gerrig et al. prägnant, dass der fundamentale Attributionsfehler die menschliche Tendenz umschreibt, dass schnell dispositionale Faktoren überbewertet werden und situative Faktoren unterbewertet werden. Dass also eher Menschen für eine Situation verantwortlich gemacht werden, anstatt die Situation (Gerrig et al., 2018, S. 651). Es konnte sogar belegt werden, dass sich dieser Attributionsfehler nicht nur gegen andere Personen richtet, sondern häufig auch gegen die

eigene Person. Oft werden Erfolge dem Können der eigenen Person zugeschrieben und dabei Misserfolge den Umständen. Je nach Selbstwertgefühl kann dies aber auch umgedreht werden, und die Person schreibt Erfolge den Umständen zu und Misserfolg der eigenen Unfähigkeit. Dieser Effekt wird Self-Serving Bias genannt (Gerrig et al., 2018, S. 651-653). Diese Befunde sind wichtiges Wissen für die Bearbeitung von Diskriminierungserfahrungen im Einzelfall. Damit kann und soll nicht bewiesen werden, dass eine Person, welche Diskriminierungserfahrungen macht, einfach die Situation falsch einschätzt. Jedoch sollte der fundamentale Attributionsfehler, zu welchem alle Menschen neigen, trotzdem auch mitgedacht werden. Dasselbe gilt auch für die andere Seite, also für die Person welche eine andere Person diskriminierend behandelt. Auch diese Person kann aus einer Situation die falschen Schlüsse ziehen und einer Person Gründe zuschreiben, statt unveränderbaren äusseren Umständen.

2.3.3.3 Erwartungen & sich selbst erfüllende Prophezeiung

Beim Modell der sich selbst erfüllenden Prophezeiung wird der Frage nachgegangen, ob und inwieweit eigene Überzeugungen und Erwartungen sich auf die Interpretation und Erfahrung von sozialen Realitäten auswirken. Es konnte dabei bewiesen werden, dass es signifikante Zusammenhänge zwischen den eigenen Erwartungen und dem Erleben oder Wahrnehmen einer Situation gibt. Dabei hängt dies wohl stark mit den eigenen Erwartungen zusammen, welche die Person auf der Verhaltensebene und somit in Interaktionen mit anderen Menschen zeigt und dadurch wirklich das bereits erwartete Verhalten oder der bereits erwartete Ausgang einer Situation beeinflusst (Gerrig et al., 2018, S. 653-654).

In Bezug auf Diskriminierungserfahrungen ist der Einfluss der selbst erfüllenden Prophezeiung auch stark zu erkennen. Denn hier wird oft den diskriminierten Personen selbst die Schuld für ihre diskriminierende Lage zugeschrieben. Für eine solche Begründung werden oft übertriebene und verallgemeinernde negative Beschreibungen und Zuschreibungen auf einzelne Personen oder Personengruppen angewandt. Durch diese Art von Zuschreibungen können unrechtmässige Vorteile als Norm definiert werden. Solche Annahmen entlasten das Denken der bevorteilten Personen, und stärken dabei aber auch das eigene Selbstwertgefühl (Scherr, 2016, S. 14-15).

2.3.4 Systemisch konstruktivistische Denkfigur

Die systemische und konstruktivistische Sichtweise versteht den Menschen als interaktives und soziales Wesen, welches immer in Interaktion mit anderen Individuen steht. Dabei steht die Annahme im Vordergrund, dass jedes Individuum seine eigene Sichtweise von Wirklichkeit

hat. Da ein Subjekt nie für sich alleine steht, geschieht immer ein gewisser Austausch der einzelnen Wirklichkeitskonstruktionen. Jedoch wird einer zielführenden systemisch-konstruktivistischen Arbeit dem Wirklichkeitskonstrukt der anderen Person grossen Wert beigemessen und es wird idealerweise versucht, sich an der Wirklichkeit der anderen Person zu beteiligen. Eine wichtige Grundannahme der systemisch-konstruktivistischen Sicht, ist die Multiperspektivität. Dabei wird davon ausgegangen, dass alle Menschen unterschiedlich sind und verschiedene Grundvoraussetzungen mit sich bringen. Dies bezieht sich sowohl auf die Klientel wie auch auf die Professionellen der Sozialen Arbeit. Alle Menschen weisen Unterschiede auf in der Art und Weise wie sie aufgewachsen sind, aber auch, welche Art von Erziehung sie genossen haben oder auch kulturellen Unterschiedlichkeiten. Zusätzlich unterliegen alle Menschen dem Effekt der globalisierten kulturellen Vermischung, also dem Effekt, wodurch schneller eine grössere Vielfalt an Wirklichkeitskonstrukten aufeinanderprallen und auch vermischen. Hierbei soll die Perspektive eingenommen werden können, dass das Kennenlernen und die Sicht in eine andere Wirklichkeitskonstruktion ein Gewinn ist und Teile davon in die eigene Wirklichkeitskonstruktion miteingebunden werden können (Reich, 2020, S. 38-39).

Auf dem Hintergrund dieser systemischen und konstruktivistischen Sicht hat Silvia Staub-Bernasconi ein Hilfsmittel für die Soziale Arbeit entwickelt. Silvia Staub-Bernasconi hat die systemisch-konstruktivistische Denkfigur entwickelt. Wie Geiser in seinem Buch beschreibt, hilft das Modell der Systemischen Denkfigur das soziale System einer Person oder auch Personengruppe besser zu erfassen, zu strukturieren, zu beschreiben oder auch zu bewerten. Es kann als eine Grundlage für die weitere Bearbeitung einer Problemlage genutzt werden (Reich, 2020, S. 25).

Im Folgenden wird die Denkfigur abgebildet (Abbildung 6) wobei anschliessend die einzelnen Faktoren der prozessual-systemischen Denkfigur näher beleuchtet werden.

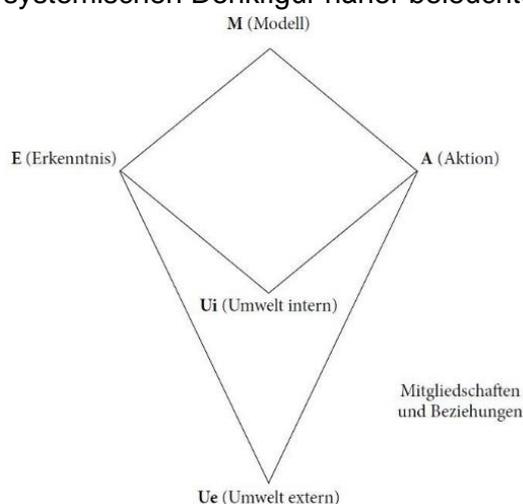


Abbildung 6. Prozessual-systemische Denkfigur. Nach Abplanalp et al., 2020, S. 117.

M = Modell:

Beim Faktor des Modells handelt es sich um die symbolische Ausstattung eines Individuums (Abplanalp, Cruceli, Disler, Pulver & Zwilling, 2020, S. 118). Also um die eigenen persönlichen Modelle und inneren Bilder oder auch Codes, wie sich ein Mensch sein Leben erklärt. Es handelt sich dabei um eigene Bedürfnisse, Werte oder psychische Zustände. Es sind normative Orientierungen, Erklärungen oder auch Vorbilder, was das eigene Denken und Handeln in eine bestimmte Richtung motiviert. Fragen, welche dazu in der Beratung gestellt werden können sind beispielsweise, über welches Wissen verfügt ein Individuum und welche Vorstellungen hat das Individuum. Welches Wissen kann dabei von Vorteil sein, um die eigenen Lebensumstände zu verstehen oder zu erklären und welches Wissen ist dabei eher hinderlich. Auf welchen Werten und Motivationen beruhen Entscheidungen, welche vom Individuum getroffen werden. Probleme, welche aus der symbolischen Ausstattung entstehen, können sein, dass unrealistische Ziele verfolgt werden oder die eigene Fähigkeit überschätzt oder unterschätzt wird. Es können auch Entscheidungsschwierigkeiten oder fehlendes Wissen, der Grund für Probleme auf dieser Ebene sein. Ressourcen, welche auf dieser Ebene aus den Faktoren der symbolischen Ausstattung entstehen können, sind: am Selbstvertrauen oder an einem positiven Selbstbild zu arbeiten. Ebenfalls können gemeinsam realistische Ziele geplant werden (Geiser, 2015, S. 115-123).

A = Aktion:

Beim Faktor der Aktion handelt es sich um die individuelle Ausstattung mit Handlungskompetenz (Abplanalp et al., 2020, S. 118). Es geht also um das Handlungsrepertoire, über welches ein Mensch verfügt. Dabei geht es um bewusste wie auch unbewusste Veränderungen und Aktivitäten des Menschen. Die Handlung kann dabei zielgerichtet, rollenbezogen oder auch automatisiert sein. Fragen, welche sich auf der Ebene der Aktion ergeben, können sein, herauszufinden über welches Handlungsrepertoire ein Individuum verfügt. Welche Handlungen können als Ressource genutzt werden und welche Handlungen erweisen sich eher als hinderlich und können ein Grundstein für ein weiteres Problem sein. Probleme, welche daraus entstehen, können sein, fehlende Disziplin, um eine Aufgabe zu Ende zu führen oder auch ganz allgemein ein Mangel an Handlungskompetenz. Es kann sich dabei aber auch um Ungeschicklichkeit oder um Handlungen aus dem Affekt handeln. Dabei kann in der Beratung an Ressourcen, wie das erneute Erlernen von Fähigkeiten, Geschicklichkeiten, Ausdauer und Disziplin gearbeitet werden. Ebenfalls kann

der Schwerpunkt auf dem richtigen Umgang mit Stresssituationen liegen (Geiser, 2015, S. 124-128).

E = Erkenntnis:

Beim Faktor der Erkenntnis anhand der systemisch-konstruktivistischen Denkfigur nach Staub-Bernasconi handelt es sich im Grundsatz um die Ausstattung eines Individuums, somit um Erkenntniskompetenz (Abplanalp et al., 2020, S. 118). Hierbei geht es in erster Linie um biologische Komponenten des peripheren Nervensystems, welche wichtig für die Aufnahme von Informationen sind. Fragen, welche sich auf der Erkenntnisebene ergeben können, sind beispielsweise: Welche körperlichen oder auch psychischen Eigenschaften beeinflussen die Aufnahme oder die Verarbeitung von aufgenommenen Informationen? Oder auch, ob bestimmte Muster für die Informationsverarbeitung bewusst sind und diese zu einem Problem werden können. Sich daraus ergebende Probleme könnten dabei sein: dass grundsätzlich körperliche Einschränkungen der Sinnesorgane (wie Sehschwäche, Schwerhörigkeit oder Konzentrationsfähigkeit) bestehen. Auch können sich ständig wiederholende bewusste Verarbeitungsmuster sich als problematisch erweisen, beispielsweise ein Mangel an Flexibilität und fixe stereotypische Bilder und Normvorstellungen. Ressourcen, welche sich für den Beratungskontext daraus ergeben, können auf der biologischen Seite auf einem gesunden Nervensystem, wie auch auf gesunden Sinnesorganen, ausgeprägter Aufmerksamkeit oder gerade auf dem Selektieren von irrelevanten und relevanten Eindrücken liegen. Gleichzeitig können auf der sozialen Seite Ressourcen wie situationsspezifische Flexibilität, Rollenflexibilität, Empathie und eine reflektierte normative Orientierung bestehen (Geiser, 2015, S. 106-115/ 124-128).

Ui = Umwelt intern:

Bei der internen Umwelt handelt es sich grundsätzlich um die nicht veränderbare körperliche Ausstattung, also um Faktoren wie Gesundheit, Alter oder Geschlecht einer Person (Abplanalp et al., 2020, S. 118). Fragen, welche sich für die Beratung daraus ergeben können, sind: In welcher körperlichen Verfassung ist der Mensch, sind grundlegende Körpereigenschaften beeinträchtigt oder welche körperlichen Eigenschaften führen zu einem Problem? Konkrete Probleme könnten dabei körperliche Missbildungen, aber auch das Alter oder Geschlecht sein. Ebenfalls können Krankheiten zu einem sozialen Problem auf der internen Seite werden. Dabei können Ressourcen anfallen, indem auf gesundheitlicher Eben Hilfe oder Therapien gesucht werden oder auch nicht beeinträchtigte gesundheitliche Faktoren gefördert werden (Geiser, 2015, S. 98-101).

Ue = Umwelt extern / Mitgliedschaften und Beziehungen

Bei der externen Umwelt handelt es sich um die sozioökonomische wie auch sozialökologische Ausstattung eines Menschen (Abplanalp et al., 2020, S. 118). Auf der sozioökonomischen Seite finden sich Faktoren wie Bildung, Beruf, Einkommen, Kapital wieder. Wobei sich auf der sozialökonomischen Seite Faktoren wie Wohnort und dessen Ausstattung, Lage mit Verkehrsanbindungen, sowie die soziale Position oder auch die Absicherung bei Unfall, Krankheit oder einem Arbeitsverlust befinden. Kulturelle Faktoren wie Geschlecht, Nationalität oder Religion können dabei auch eine Rolle spielen. Ebenfalls gehören soziale Mitgliedschaften, wie Aktivitäten in einem Verein zum Faktor der externen Umwelt. Fragen, welche sich auf der Beratungsebene dabei ergeben können, sind beispielsweise: Welche materiellen Ressourcen zur Existenzsicherung oder auch welche Sicherheiten bei Krankheit oder Unfall stehen zur Verfügung? Ebenfalls sind auf der Ebene des Lebensstils oder der Freizeitgestaltung Fragen zu stellen. Dabei können sich Probleme ergeben, welche sich auf der Ebene von ökonomischen Ressourcen, einer niedrigen sozialen Stellung, keinem Schulabschluss, keiner Sozialversicherung, einem mangelnden sozialen Netzwerk oder einer Zugehörigkeit zu einer Minderheit befinden. Ressourcen, welche in der Beratung dabei erfragt und gemeinsam herausgearbeitet werden können, sind beispielsweise ein marktfähiger Bildungsabschluss, Sozialversicherungen, ein ausreichendes Einkommen oder auch die Teilnahme an Kulturangeboten (Geiser, 2015, S. 101-105).

2.4 Beratung

In dieser Arbeit gehen wir möglichen Situationen nach, in denen Personen, welche Diskriminierungserfahrungen erlebt haben, innerhalb einer Beratung mit uns interagieren. Um nachvollziehen zu können, was für Handlungsmöglichkeiten uns als Professionelle der Sozialen Arbeit in diesem Kontext überhaupt gegeben sind, muss theoretisches Wissen zur Beratung selbst vorhanden sein. Dieses Basiswissen zu erschliessen, dazu dient dieses Kapitel.

Beratung ist ein weitverbreiteter Begriff, welcher aus dem Alltagsgebrauch durch die Wissenschaft entlehnt wurde. Beratung ist in unzähligen Berufsbranchen und Wissenschaftsgebieten vorhanden. Wegen der diversen Theorien, Konzepten und Methoden, ist es kaum möglich, einheitlich über Beratung als Oberbegriff zu sprechen (Engel, Nestmann & Sickendiek, 2014, S. 34). Grundsätzlich besteht eine Beratung aus mindestens einer ratsuchenden Person und einer ratgebenden Person. Damit die Beratung als professionell gelten kann, braucht es jedoch zwei wesentliche Faktoren, welche auch als Doppelverordnung der Beratung bezeichnet wird. Diese Grundvoraussetzungen für professionelle Beratung ist

einerseits arbeitsfeldspezifisches Wissen und eine feldunabhängige Beratungskompetenz (Engel et al., 2014, S. 35). Beim Thema dieser Arbeit würde dies sowohl Beratungs- und Interaktionswissen voraussetzen, welche für Beratung im Allgemeinen notwendig sind, wie auch feldspezifisches Wissen, somit Wissen zu unserem Arbeitskontext, zu den Rahmenbedingungen und Handlungsmöglichkeiten, wie auch thematisches Wissen, beispielsweise hier, Wissen zu Diskriminierung und Diskriminierungserfahrungen.

2.4.1 Soziale Arbeit als Beratungsdisziplin

Beratung vertritt im Bereich der Sozialen Arbeit den Zweck, in Form von freiwilligen Gesprächen über mögliche Optionen auszutauschen und Probleme zu verhandeln. Dabei soll die Beratung als Interaktion ermöglichen, die Reflexion zu einer Problemlage zu erweitern, über Umgangs- und Handlungsmöglichkeiten auszutauschen, und neue Optionen in Betracht zu ziehen, damit die ratsuchende Person selbst entscheiden kann, was ihr entspricht (Thiersch, 2014, S. 115-116).

Professionellen der Sozialen Arbeit ist selbstverständlich klar, dass Beratung nicht immer im freiwilligen Kontext stattfindet, schliesslich gibt es beispielsweise auch angeordnete Beratungen. In diesen Fällen muss laut Thiersch Freiwilligkeit hergestellt werden, indem daran gearbeitet wird, der zu beratenden Person die Einsicht zu ermöglichen, dass die Beratung notwendig ist und so die Bereitschaft zu bilden, sich auf die Hilfe einzulassen (Thiersch, 2014, S. 121). In dieser These wird jedoch von Situationen ausgegangen, bei denen die Beratung freiwillig in Anspruch genommen werden würde.

In der Profession der Sozialen Arbeit findet Beratung in unterschiedlichen Arrangements statt. Dies führt zu einem vielfältigen Unterstützungsangebot, welches jedoch unterschiedliche Ressourcen zur Bewältigung von verschiedenen Problemlagen zur Verfügung hat. Dementsprechend ist auch die Klientel divers. Traditionellerweise werden hauptsächlich Personen aus Randgruppen, sprich von der Gesellschaft ausgegrenzte Personen (beispielsweise wegen Armut, Behinderung...) angesprochen. Mit der erhöhten Komplexität der Gesellschaft, wird das Angebot immer häufiger von Personen genutzt, welche mit der heutigen Moderne überfordert sind und an ihre persönlichen Grenzen kommen (Thiersch, 2014, S. 117-120). Trotz dieser Vielfältigkeit verfolgt Soziale Arbeit in Form der Beratung grundsätzlich die Aufgabe, «Menschen darin (zu unterstützen), dass sie den Bewältigungsaufgaben und Normen der Gesellschaft gerecht werden können und ein Leben in Würde – als Subjekt ihrer Verhältnisse – leben» (Thiersch, 2014, S. 117). Es geht dementsprechend nicht darum, das Subjekt der Gesellschaft anzupassen, sondern darum, Bewältigungsmöglichkeiten zu finden, um in der Gesellschaft integriert sein zu können, sich

würdevoll zu fühlen und trotzdem authentisch zu sein. Dabei nimmt die Soziale Arbeit die Perspektive der ratsuchenden Person in den Fokus. Es geht primär darum, wie die Gesellschaft ihrer Individualität gerecht werden kann und nicht darum, wie sie der Gesellschaft gerecht werden kann (Thiersch, 2014, S.117). Dabei geht die beratende Person von den Möglichkeiten und Erfahrungen der Ratsuchenden aus, und unterstützt sie dabei, Möglichkeiten der Selbsthilfe zu aktivieren. Selbsthilfe kann auch als Befähigung übersetzt werden, indem durch eigene Fähigkeiten eine Lösung gefunden wird. Diese Befähigung, oder auch Ermächtigung im Sinne von Macht über das eigene Leben (zurück-)gewinnen, ist vom englischen Begriff Empowerment geprägt.

Da die Beratung im Bereich der Sozialen Arbeit auf diesen Begriff setzt und deshalb in direktem Zusammenhang mit unserer Fragestellung steht, wird Empowerment im nächsten Kapitel näher vorgestellt.

2.4.2 Empowerment

Empowerment ist ein weitgenutzter Begriff, welcher, so könnte gesagt werden, einen Trend bildet. Mehrheitlich wird Empowerment im Deutschen auch als Ermächtigung oder Befähigung bezeichnet. «Ziel von Empowerment ist die Förderung der Fähigkeit der Menschen, ihre soziale Lebenswelt und ihr Leben selbst zu gestalten und sich nicht gestalten zu lassen» (Stark, 2014, S. 536). Anders formuliert geht es darum, die Fähigkeiten der Menschen dahin zu fördern, mehr selbst zu bestimmen und bestimmen zu können, als fremdbestimmen zu lassen. Nach dieser Definition wird Empowerment als Wiedergewinnung persönlicher Handlungsfähigkeit verstanden (Stark, 2014, S. 535). Der Empowermentgedanke kann ebenfalls in der Beratung angewandt werden, indem in dieser Form, Ressourcen (re)aktiviert und gefördert, beziehungsweise erkannt werden, welche zur Übernahme der Kontrolle über das eigene Leben notwendig sind. Beratung fokussiert dabei auf das Individuum. Innerhalb der Beratung kann und soll der ratsuchenden Person die Möglichkeit gegeben werden, die eigenen, bereits vorhandenen Kompetenzen zu entwickeln.

Dabei handelt die beratende Person eher als Mentorin oder Mentor und vertraut auf die Fähigkeiten ihres Gegenübers (Stark, 2014, S.540 & 544).

In anderen Worten geht es darum, der ratsuchenden Person den Platz und den Austausch zu bieten, um selbst Lösungen zu finden und so in dieser Form selbständig Handlungsfähigkeiten zu nutzen. Um dies erfüllen zu können, darf die beratende Person nicht ins Muster fallen, Lösungen geben zu wollen, sondern soll lediglich den Prozess des Empowerments anstossen (Stark, 2014, S. 544). Eine häufig genutzte Methode dafür ist das Erzählen von Geschichten,

welche genug abstrakt sind, damit die ratsuchende Person selbst ihre Geschichte und Erfahrung darauf anwenden kann und neue Perspektiven erkennen kann (Stark, 2014, S. 541). Grundsätzlich findet Empowerment auf der individuellen Ebene, der Gruppe oder Organisations-Ebene und der strukturellen Ebene statt. Erst das Zusammenspiel aller drei Ebenen führt durch Empowermentsprozesse zur Erhöhung der Teilhabe an sozial relevanten Entscheidungen (Stark, 2014, S. 538). Durch Empowerment, sprich durch die Ermöglichung der Nutzung vorhandener Fähigkeiten, können Prozesse entstehen, wie beispielsweise die Frauenbewegung.

Um eine nachhaltige Wirkung erzielen zu können, muss Empowerment stets im und am sozialen Kontext anknüpfen (Stark, 2014, S. 587).

2.4.3 Feministische Beratung

Feminismus ist eine politische Orientierung, welche sich für die Gleichstellung von Männern und Frauen einsetzt und die männliche Dominanz der Gesellschaft, bzw. die patriarchalische Gesellschaftsstruktur hinterfragt (Sickendiek, 2014, S. 765). Da, wie bereits in vorherigen Kapiteln aufgezeigt, in diesem Bereich häufig Rückfälle erlebt werden und nur langsam Fortschritte erreicht werden, ist die Weiterführung des Feminismus immer noch wesentlich für die Förderung der Gleichstellung und zum Abbau der Diskriminierung.

Der Feminismus ist in verschiedenen Bereichen aktiv geworden, so auch in der Beratung, indem der Fokus auf die weibliche Perspektive in der patriarchalen Gesellschaftsstruktur gesetzt wird. Feministische Beratung verfolgt folgende Prinzipien:

Gleichheit und Differenz

Ursprünglich, als der feministische Ansatz in den 70er Jahren mit der Frauenbewegung begann, baute sie auf der Vorstellung der gemeinsamen Betroffenheit aller Frauen auf, in Bezug auf männliche Gewalt und Diskriminierung. Der Fokus lag somit auf der Gleichheit der Frauen, auch zwischen beratende Person und Klientel. Verschiedene Vorstellungen von Beraterinnen und Klientinnen prallten jedoch aufeinander, da sie aus verschiedenen Ethnien stammten, von unterschiedlicher sexueller Orientierung waren oder in anderen wesentlichen Aspekten der Identität unterschiedlich geprägt waren, weshalb die Vorstellungen auseinandergingen (Sickendiek, 2014, S. 771). So wurde der Fokus abgebaut und stattdessen die Anerkennung von Differenzen und Gemeinsamkeiten gefördert.

Macht und Empowerment

Feministische Beratungsdiskussionen handeln häufig von Macht. Schliesslich bildeten Machtverhältnisse den Auslöser für die feministische Bewegung. So bleibt Macht und Gewalt gegenüber Frauen, sowohl individuelle wie auch strukturelle, ein zentrales Thema auch für die feministische Beratung (Sickendiek, 2014, S. 272). So werden Machtverhältnisse hinterfragt (beispielsweise die Macht der Psychiatrie «normal» und «krank» zu definieren). Ebenso wird der Aspekt in der Beratung aufgebaut, Machtverhältnisse anzusprechen, dies auch, wenn das erlebte Machtverhältnis zwischen der beratenden Person und der ratsuchenden Frau steht. Empowerment ist auch und gerade im feministischen Beratungssetting ein positiver Begriff von Macht, auf das häufig referiert wird. So wird im Empowerment die Macht verstanden, welche ermöglicht, die eigenen Verhältnisse zu gestalten. «'Selbstermächtigung' als Ziel der Beratung kann umschrieben werden mit Zuwächsen an Handlungsfähigkeit, Verantwortungsübernahme für das eigene Leben und erhöhter Widerstandsfähigkeit gegen Übergriffe oder einschränkende Bedingungen im Sinne sozialer Gerechtigkeit.» (Sickendiek, 2014, S. 773). Es geht also darum, selbst die Macht zu bilden und zu stärken, für sich und Gleichgesinnte einzustehen, und das eigene Leben selbst zu gestalten. Es geht um Macht im Sinne von Ermächtigung um gleichgestellt zu sein.

Parteilichkeit

Der feministische Ansatz vertritt keine neutrale Vermittlungsposition, sondern unterstützt parteilich Frauen bei der Durchsetzung und Wahrung ihrer legitimen Ansprüche (Sickendiek, 2014, S. 773).

Als Professionelle der Sozialen Arbeit ist eine anwaltliche Rolle einzunehmen, was nicht mit Identifikation zu verwechseln ist. Es geht nicht um die unreflektierte Übernahme der Sicht der Klientinnen, sondern es wird eher eine solidarische, doch distanzierte und kritische Distanz professionell erwartet (Sickendiek, 2014, S. 774). Dies, weil so die Möglichkeit gestärkt wird, neue Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten zu eröffnen, was im Sinne des Empowermentsgedanken ist. Sozialarbeitende haben eine professionelle Distanz zu bewahren, da sie trotz Parteilichkeit, keine Freundschaft zur Klientel zu bilden haben.

Geschlechterdekonstruktion

Damit sind zwei verschiedene Aspekte gemeint. Einerseits können und sollen innerhalb einer feministisch geprägten Beratung die bestehenden Geschlechtsrollen der Gesellschaft hinterfragt werden (Sickendiek, 2014, S. 774). Sie werden als gesellschaftliche Konstrukte angesehen, welche dementsprechend auch dekonstruiert werden können. So sind wir bereits

beim zweiten Aspekt. Die beratende Person soll der zu beratenden Person Möglichkeiten eröffnen, ihre eigene Geschlechtsrolle und Geschlechtsidentität zu rekonstruieren, indem ihr die Perspektive gezeigt wird, Aspekte ihrer Rolle verändern zu können (Sickendiek, 2014, S. 775).

Diese Dekonstruktion von Geschlechterrollen, durch das Ausprobieren anderer Rollen, ist jedoch aufgrund von festgeschriebenen Normen und teilweise hoher Diskriminierungs- und Gewaltgefahr nicht immer möglich, bzw. sicher, was als Beratende, wie auch als Klientin, nicht vernachlässigt werden soll (Sickendiek, 2014, S. 776).

Politisches Mandat

Feministische Beratung ist geprägt von der Überzeugung, dass das Private stets auch politisch bleibt. Dies zeigt ein Doppelmandat auf, welches mindestens so lange Gültigkeit haben wird, wie sich feministische Arbeit mit dem Abbau des Patriarchats auseinandersetzt (Sickendiek, 2014, S. 775).

Einerseits geht es um die konkrete Unterstützung für individuelle Klientinnen und andererseits um das politische Engagement zur Vertretung der Frauenrechte.

Durch mangelnde Ressourcen ist Zweites jedoch häufig nicht im grossen Rahmen möglich, weshalb nicht vergessen werden soll, dass individuelle Hilfe bereits ein politisches Statement darstellt. Wenn nämlich Frauen Aspekte des Empowerments aufgezeigt werden, wie beispielsweise die Fähigkeit Gewalt als Gewalt zu erkennen und zu benennen, materielle Gleichstellung wahrzunehmen und ein selbstbestimmtes Leben zu führen, so kann dies im günstigen Fall weitergetragen werden (Sickendiek, 2014, S. 775-776).

2.5 Juristischer Rahmen

«Menschenrecht ist, sich einander als Wesen zu behandeln, die sich im Innern gleich und von aussen ähnlich, nur durch die Ungerechtigkeit so unkenntlich geworden sind» (Paulsen, 1789, S. 51). In der Theorie ist sich heute in unserer westlichen Gesellschaft, hoffentlich die grösste Mehrheit der Menschen einig, dass jeder Mensch ein gleichwertiges Wesen ist. Wie Hoffmann in seinem Buch beschreibt, gehören die Menschenrechte in der heutigen Zeit zu den wichtigsten Glaubensartikeln von liberalen Demokratien (Hoffmann, 2010, S.7). Denn, wie es bereits in der Schweizerischen Bundesverfassung vom 18. April 1999 im Artikel 7 niedergeschrieben ist: «Die Würde des Menschen ist zu achten und zu schützen» (BV; SR 101).

Jedoch war das nicht immer so, und die Grundüberzeugung, dass jeder Mensch gleich viel Wert hat und gleich zu behandeln ist, musste zuerst auf politischer und rechtlicher Ebene ausgehandelt werden. Es wurden verschiedenste Abkommen und Pakte zwischen verschiedenen Ländern geschlossen, um einen internationalen Anspruch auf das Recht des Menschseins in einer würdigen Art und Weise leben zu können. Es wird im folgenden Kapitel einen kurzen Überblick über die wichtigsten internationalen Abkommen in Bezug auf die Menschenrechte und Diskriminierung gegeben. In einem weiteren Schritt wird noch auf die aktuelle Lage in der Schweiz mit dem Diskriminierungsverbot eingegangen. Grundlagen zur Gleichstellung der Geschlechter runden dieses Kapitel ab.

2.5.1 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR) wurde am 10. Dezember 1948 von der Generalversammlung der UNO verabschiedet. In Angelegenheiten, welche mit den Menschenrechten zusammenhängen, gilt diese bis heute als Grundlage des internationalen Rechts. Nach der Verabschiedung der AEMR wurden zwei weitere Pakte von der UNO geschlossen, welche dann 1966 in Kraft traten. Diese Pakte beziehen sich auf die bürgerlichen und politischen Rechte, wie auf die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte (EDI, n.d., [Webiste]). Die AEMR und die beiden UNO Pakte von 1966 bilden die Internationale Charta der Menschenrechte. Diese Charta wurde durch weitere Konventionen ergänzt, um den Schutz von bestimmten Personengruppen, welche besonderen Risiken ausgesetzt sind, zu gewährleisten und auszudifferenzieren (Humanrights.ch, 2020c, [Website]).

2.5.1.1 Inhalt der AEMR

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte beinhaltet 30 Rechtsartikel. In den Artikeln werden den Menschen «Garantien zum Schutz der menschlichen Person (Recht auf Leben, Verbot der Sklaverei, Verbot der Folter, Verbot willkürlicher Festnahme und Haft, etc.), Verfahrensrechte (Anspruch auf wirksame Rechtsbehelfe, etc.), klassische Freiheitsrechte wie z.B. die Meinungsfreiheit, die Religionsfreiheit, die Eigentumsgarantie oder die Ehefreiheit sowie wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Recht auf soziale Sicherheit, Recht auf Arbeit, Recht auf Nahrung und Gesundheit, Recht auf Bildung, etc.) garantiert.» (Humanrights.ch, 2013, [Website]). Die aufgeführten Rechte in der AEMR sind zum Schutz und für den Erhalt des Menschen da, damit alle Menschen die Möglichkeit haben, sich zu entfalten und nicht aufgrund von unveränderbaren Faktoren Benachteiligung erleben.

2.5.2 Diskriminierungsverbot

Wie oben bereits beschrieben ist auf rechtlicher Seite die Diskriminierung von Menschen klar verboten. Jedoch gibt es da unterschiedliche Rechtsquellen auf verschiedenen Ebenen. Es werden nun die wesentlichen Artikel in Bezug auf das Diskriminierungsverbot und unsere Fragestellung aufgegriffen.

2.5.2.1 Erklärung der Menschenrechte (EMRK)

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte wurde auch von der Schweiz unterzeichnet. In der Schweiz wird sie jedoch als EMRK abgekürzt, da sie als die Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten benannt, wurde von der UNO in Rom am 4. November 1950 abgeschlossen, trat jedoch für die Schweiz erst am 28. November 1974 in Kraft. Im Artikel 14 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte EMRK (SR 0.101) ist folgendes Diskriminierungsverbot verankert:

«Der Genuss der in dieser Konvention anerkannten Rechte und Freiheiten ist ohne Diskriminierung insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt oder eines sonstigen Status zu gewährleisten.» Dies sind alles unveränderbare Faktoren, welche zu einem Menschen gehören, und aufgrund dieser oben aufgeführten Faktoren darf kein Mensch diskriminiert werden.

2.5.2.2 UNO-Frauenrechtskonvention

In der UNO-Frauenrechtskonvention verpflichten sich alle 189 Vertragsstaaten, so auch die Schweiz, zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW). Die Abkürzung CEDAW steht für «Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women» (Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten, 2018, [Webiste]). Im Artikel 1 des Übereinkommens vom 18. Dezember 1979 (SR 0.108) ist Folgendes verankert:

«In diesem Übereinkommen bezeichnet der Ausdruck 'Diskriminierung der Frau' jede mit dem Geschlecht begründete Unterscheidung, Ausschliessung oder Beschränkung, die zur Folge oder zum Ziel hat, dass die auf die Gleichberechtigung von Mann und Frau gegründete Anerkennung, Inanspruchnahme oder Ausübung der Menschenrechte und Grundfreiheiten durch die Frau – ungeachtet ihres Zivilstands – im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, staatsbürgerlichen oder jedem sonstigen Bereich beeinträchtigt oder vereitelt wird.»

Für die Auseinandersetzung der Diskriminierung von Frauen erscheint uns die rechtlich verankerte und verbotene Diskriminierung der Frau als sehr wichtig. Jedoch stellt sich dann die Frage, warum Frauen aufgrund ihres Geschlechts immer noch diskriminiert werden.

2.5.2.3 Schweizerische Bundesverfassung (BV)

Im Artikel 8, Abs. 1-4 der Schweizerischen Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV; SR 101) werden folgende Grundrechte für die Rechtsgleichheit garantiert:

«¹ Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

² Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.

³ Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.

Das Gesetz sieht Massnahmen zur Beseitigung von Benachteiligungen der Behinderten vor.»

2.5.2.4 Schweizerisches Militärstrafgesetz (MStG)

Wesentlich für die Situation bezüglich geltenden Rechts im Bereich der Diskriminierung in der Schweiz, erscheint uns das diesjährig aktualisierte Militärstrafgesetz vom 13. Juni 1927 (MStG; SR 321.0). Hier wurde im dreizehnten Kapitel zu gemeingefährlichen Verbrechen oder Vergehen der Artikel 171c zur Diskriminierung und Aufruf zu Hass am 1. Juli 2020 ergänzt und aktualisiert:

«¹ Wer öffentlich gegen eine Person oder eine Gruppe von Personen wegen ihrer Rasse, Ethnie, Religion oder sexuellen Orientierung zu Hass oder zu Diskriminierung aufruft,

wer öffentlich Ideologien verbreitet, die auf die systematische Herabsetzung oder Verleumdung dieser Personen oder Personengruppen gerichtet sind,

wer mit dem gleichen Ziel Propagandaaktionen organisiert, fördert oder daran teilnimmt,

wer öffentlich durch Wort, Schrift, Bild, Gebärden, Tätlichkeiten oder in anderer Weise eine Person oder eine Gruppe von Personen wegen ihrer Rasse, Ethnie, Religion oder sexuellen Orientierung in einer gegen die Menschenwürde verstossenden Weise herabsetzt oder

diskriminiert oder aus einem dieser Gründe Völkermord oder andere Verbrechen gegen die Menschlichkeit leugnet, gröblich verharmlost oder zu rechtfertigen sucht, wer eine von ihm angebotene Leistung, die für die Allgemeinheit bestimmt ist, einer Person oder einer Gruppe von Personen wegen ihrer Rasse, Ethnie, Religion oder sexuellen Orientierung verweigert, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.

² In leichten Fällen erfolgt disziplinarische Bestrafung.»

2.5.3 Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz

In den letzten rund hundert Jahren, hat sich die Stellung der Frauen in der Schweiz deutlich verändert. Noch im ersten ZGB (1907) wird deutlich, dass die Rolle der Frau als Haushaltsführende nicht nur die Norm war, sondern gesetzlich verlangt wurde. Im Schweizerischen Zivilgesetzbuch (altZGB; SR 210) vom 10. Dezember 1907 steht in den Art. 160-162: «Der Ehemann ist der Vertreter der Gemeinschaft. Er bestimmt die eheliche Wohnung und hat für den Unterhalt von Weib und Kind in gebührender Weise Sorge zu tragen. Die Ehefrau erhält den Familiennamen und das Bürgerrecht des Ehemannes. Sie führt den Haushalt. Der Ehemann ist der Vertreter der Gemeinschaft.» Mit diesem Zitat wird die gesetzlich festgeschriebene Hierarchie zwischen Mann und Frau von damals deutlich. In der Zwischenzeit haben sich jedoch einige Gesetze gebildet, wovon viele durch Emanzipations-Bewegungen der Frauen entstanden sind, die die Stellung der Frau auf gleicher Ebene wie der Mann fördern sollen. In anderen Worten, Gesetze im Sinne der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern.

Die wesentlichen Gesetzesänderung fasst Gesine Fuchs (2018, S. 72) sinnvoll zusammen. In Anlehnung daran wurde der folgende Abschnitt geschrieben. So haben die Frauen seit 1971 das Wahl- und Stimmrecht auf nationaler Ebene. Dies ist noch nicht 50 Jahre her, was nahelegt, dass die vorherige Prägung in der Gesellschaft durchaus noch vorhanden sein kann. Erst zehn Jahre später, 1981, setzte sich die Schweiz zum Ziel, Gleichstellung aktiv zu fördern und den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit zu fordern, indem der erste Gleichstellungsartikel verfasst wurde. Die Aufgabenteilung nach oben genanntem ZGB Artikel wurde ebenfalls aufgehoben und stattdessen 1988 im neuen Eherecht die Gleichberechtigung der Ehegatten und deren gemeinsame Verantwortung für Kinder und Unterhalt, wie auch die Errungenschaftsbeteiligung und die Vermögensteilung festgelegt. Erst seit 28 Jahren sind Vergewaltigungen in der Ehe strafbar, da sie als möglich definiert wurde. Das heisst, dass vorher der Mann ein Verfügungsrecht über die Frau hatte, weshalb in der Ehe eine

Vergewaltigung nicht als Vergewaltigung anerkannt wurde, da der Mann, nach Gesetz, stets über die Frau verfügen konnte. Mit dem neuen Sexualstrafrecht von 1992 ist Vergewaltigung in der Ehe auf Antrag strafbar. 1996 entstand das Gleichstellungsgesetz und seit 2011 ist die freie Namenswahl bei der Heirat gegeben (Fuchs, 2018, S. 72). Die Gesellschaft hat somit seit dem ersten Zivilgesetzbuches erkennbare, deutliche Fortschritte in Richtung Gleichstellung gemacht, und die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist strafbar. Die Umsetzung dieser Gesetze gestaltet sich jedoch insofern schwierig, als es kaum kontrolliert wird (Fuchs, 2018, S. 229).

Dieses Grundlagewissen zum Thema erachten wir insofern als relevant für diese Thesis, da es die langsamen und doch vorhandenen Fortschritte im Bereich der Gleichstellung aufzeigt. Es zeigt ebenfalls auf, dass Bestehendes nicht unverändert bleiben muss, auch wenn es in der Gesellschaft anerkannt ist und sogar, wenn es rechtlich festgelegt ist. In einer Demokratie kommen solche Veränderungsmechanismen aus dem Volk, und somit aufgrund der Initiative von Individuen.

Diese Mechanismen und Prozesse können ebenfalls aus Empowerment entstehen und, so hoffen wir, gegen Diskriminierung wirken. Es sollen jedoch auch Strukturen, welche aktuell diskriminierende Wirkung haben können, verändert werden können.

3 Auseinandersetzung

Nun soll innerhalb der Auseinandersetzung die Theorie unter Berücksichtigung der möglichen Arten von Diskriminierungserfahrungen beleuchtet werden. Dabei werden die bereits vorgestellten Theorien wieder aufgenommen, mit der Perspektive herauszufinden, welchen Einfluss sie auf den Beratungskontext haben könnten. Wichtig ist dabei der Fokus auf die Beantwortung der Fragestellung und somit die Perspektive, inwiefern und wie Frauen dazu befähigt werden können, selbst mit ihren Diskriminierungserfahrungen umzugehen. Was gibt es für Möglichkeiten? Wo sind die Ressourcen? Wie können diese aufgezeigt werden?

Die Antworten zu diesen Fragen abzutasten, hat die Auseinandersetzung zum Ziel. Bevor nun dies anhand der verschiedenen Diskriminierungsarten angegangen wird, erfolgt ein Rückblick auf Empowerment.

Empowerment hat das Ziel, das Gegenüber dazu zu befähigen, ein Problem mit eigenen Ressourcen zu bewältigen, und es so zu ermächtigen, selbst über das eigene Leben zu bestimmen. Dabei werden Möglichkeiten gegeben, damit die Klientel selbst erkennen kann, was für Ressourcen vorhanden sind und wie diese genutzt werden können. Die beratende Person hat dementsprechend eine begleitende Funktion, welche offen genug ist, um die Perspektiven erweitern zu können. Empowerment hat grundsätzlich auch einen wesentlichen sozialen Aspekt, da es Veränderung nicht nur beim Individuum, sondern auch in der Gesellschaft anstrebt. Sie beginnt jedoch beim einzelnen Menschen und wird, wenn verschiedene betroffene Personen sich zusammensetzen, bestenfalls zu einer gesellschaftsverändernden Bewegung.

Innerhalb der Beratung kann eine solche Bewegung im Idealfall gestartet werden, doch bleibt sie auf individueller Ebene. Das heisst, wir fokussieren darauf, der Klientin Möglichkeiten zu geben und aufzuzeigen, damit sie sich selbst helfen kann und die Macht erlangt, über ihr Leben zu bestimmen.

Mit diesem Basiswissen zur Erinnerung an das Theoriekapitel Empowerment kann nun folgend die Auseinandersetzung beginnen. Dabei wird jeweils kurz die Beschreibung der Diskriminierungsart mit Beispielen zur Veranschaulichung in Erinnerung gerufen, gefolgt von den individuellen Faktoren und dem juristischen Aspekt, mit einem aufgrund der Diskriminierungsart begründeten Fokus. Schlussendlich werden die Kapitel durch die wesentlichen Schlussfolgerungen für die Beratung abgeschlossen.

3.1 Strukturelle Diskriminierung

Im Kapitel 2.1.4.3 wurde die strukturelle Diskriminierung als Struktur der Gesellschaft, welche eine Teilgruppe diskriminierend behandelt, beschrieben (Blödel, 2015, S. 33). Das bedeutet, ein gesellschaftliches System bewirkt Ausgrenzung, welches durch die vorhandenen politischen und ökonomischen Strukturen und den bestehenden gesellschaftlichen Normen und Werte begünstigt wird (Rommelspacher, 2009, S. 30). Es handelt sich also nicht um Diskriminierung, welche von einer Person aus geht, sondern von einer vorherrschenden gesellschaftlichen Struktur, die nicht für alle Menschen gleichermassen vorteilhaft ist und gleiche Teilnahmemöglichkeiten bietet (Bielefeldt, 2010, S. 30). Es handelt sich also um ineinandergreifende Arten von Diskriminierung, auf individueller, kultureller und institutioneller Ebene (Czollek, Perko, Kaszner & Czollek, 2019, S. 25- 28). Somit kann die strukturelle Diskriminierung als Grundlage für alle weiteren Arten von Diskriminierung gesehen werden. Dafür ist das klassische Problem der fehlenden Gleichstellung zwischen Mann und Frau zu nennen (Fuchs, 2018, S. 12). Hierdurch wird deutlich, dass es sich nicht um eine Person handelt, die sich entscheidet, den Frauen aufgrund ihres Geschlechtes nicht dieselben beruflichen Möglichkeiten anzubieten, wie einem Mann. Es sind eher Normen und Werte, welche eine unterschiedliche Stellung und Aufgabenteilung zwischen dem Geschlecht von Mann und Frau beschreiben. Diese haben Auswirkungen auf unsere Meinungen und Handlungen. Normen und Werte sind grösstenteils durch die patriarchalen Strukturen unserer Geschichte und Vergangenheit entstanden (Lück, 2009, S. 7). Diese zeigen sich noch bis heute in der Politik, in Firmen und in Gesetzen, welche unser gemeinsames Zusammenleben prägen (Czollek, Perko, Kaszner & Czollek, 2019, S. 25- 28).

Die strukturelle Diskriminierungsart ist schwierig in Einzelfällen nachzuweisen, da es sich um eine Diskriminierung auf einer Metaebene handelt. Gesellschaftliche Strukturen, worauf unsere Gesellschaft, die Politik, das Recht wie auch die Wirtschaft aufgebaut sind, stellen in ihren Grundzügen bereits die Ungleichbehandlung von Mann und Frau dar (Becker- Schmidt, 2010, S. 65- 66). Es kann die Schlussfolgerung gezogen werden, dass alle anderen Diskriminierungsarten durch die strukturelle Diskriminierung geprägt sind und sich Auswirkungen der strukturellen Diskriminierung in Form anderer Diskriminierungsarten zeigen. Für den Beratungskontext bedeutet dies - da es sich bei allen Arten von Diskriminierung um Auswirkungen der strukturellen Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen handelt – in einem ersten Schritt eher abstraktere Handlungsmöglichkeiten zu haben. So ist es diese grundsätzlichen Strukturen, welche zu einer Ungleichbehandlung von bestimmten Teilgruppen führen, zu analysieren und darin Spielraum zu finden, wo etwas verändert werden kann. Dabei kann die Anpassung der eigenen Bewertung auf eine als diskriminierend wahrgenommene

Tatsache und / oder die Einleitung von juristischen Wegen, welche auf dem Diskriminierungsverbot beruhen, eine mögliche Handlungsoption darstellen.

3.1.1 Empowerment

Beim Ansatz des Empowerments geht es um die Selbstermächtigung der betroffenen Person oder Personengruppe um das Werkzeug zu erhalten und damit versuchen die Problemlage zu verändern oder mindestens zu verbessern (siehe Kapitel 2.4.2). Somit ist das Ziel durch den Empowerment-Ansatz die betroffenen Personen in einem ersten Schritt bei individuellen Problemlösefähigkeiten zu unterstützen. Gleichzeitig kann dies auch bedeuten, dass sich daraus grösserer Bewegungen ergeben. Hierbei können verschiedene Frauenbewegungen als Beispiel genommen werden. Diese haben klein angefangen. Frauen haben sich zuerst individuell diskriminiert gefühlt, sich dazu geäussert, ausgetauscht, zu Gruppen zusammengeschlossen und anschliessend eine politische Bewegung ausgelöst (Ruppert, 2001, S. 209). Dies ist ein äusserst wünschenswerter Vorgang des Empowerments. Denn der Ansatz ist genau im Umfeld radikal- politischer Gemeinwesenarbeit entstanden (Herriger, 2020, S.22). Der Fokus wird zuerst bei der Ermächtigung des Individuums gesetzt, jedoch kann das Individuum als Teil der Gesellschaft und durch Netzwerkverbindungen grössere Bewegungen auslösen Es kann die Gesellschaft mitprägen und verändern, bis hin zu den verankerten Strukturen der Gesellschaft.

3.2 Institutionelle Diskriminierung

Wie in Kapitel 2.1.4.1 dieser Arbeit bereits vorgestellt, ist von institutioneller Diskriminierung dann die Rede, wenn Personengruppen aufgrund der Gruppenzugehörigkeit oder eines bestimmten Merkmales innerhalb der Institution benachteiligt werden. Dabei wird zwischen direkter und indirekter Diskriminierung unterschieden. Bei der direkten Diskriminierung sind die Regelungen und Entscheidungen, welche Personengruppen aufgrund eines Merkmals diskriminieren, entscheidend. Als Beispiel hierfür kann die Lohnungleichstellung zwischen Frau und Mann genannt werden. Wie in Kapitel 2.2.1.2 dieser Arbeit, zur Lohnungleichheit, bereits aufgezeigt, sind 60% aller Differenzen zwischen den Lohnzahlungen zwischen den Geschlechtern auf kein anderes Merkmal als das Geschlecht zurückzuführen.

Dies ist konkret genug, um nachgewiesen werden zu können, weshalb wir vermuten, dass juristische Wege dagegen möglich sein sollten, doch dies werden wir in den späteren Unterkapiteln dieser Auseinandersetzung ausführen.

Die indirekte, mittelbare Diskriminierung ist jedoch kaum nachzuweisen. Sie geschieht in Form von neutral formulierten Regelungen, häufig auch ohne (nachweisbare) Absicht zu

diskriminieren. Grundsätzlich geht es um Regelungen, welche neutral, teilweise sogar gleichstellungsfördernd formuliert werden, doch unterschiedliche Auswirkungen haben, je nach Merkmal der Individuen (Kapitel 2.1.4.1 dieser Arbeit). Wenn aufgrund einer neutral formulierten Regelung eine Personengruppe besonders häufig benachteiligt wird, ist von indirekter institutioneller Regelung die Rede. Ein Beispiel hierfür wäre, wenn in einem Betrieb nur Vollzeitarbeitende Aufstiegsmöglichkeiten haben, die Mehrheit der Frauen jedoch Teilzeit arbeiten (Humanrights.ch, 2020b, [Website]). Da deutlich mehr Frauen Teilzeit arbeiten und deutlich mehr Männer Vollzeit, benachteiligt dies die Personengruppe der Frauen besonders, obwohl die Regelung grundsätzlich neutral formuliert ist. Deswegen ist diese Diskriminierungsart kaum nachzuweisen, es sei denn, es werden Statistiken erhoben, wofür jedoch Personen individuell nur selten Ressourcen dazu haben. Wie beratende Personen Betroffene solcher Diskriminierungserfahrungen trotzdem stärken und befähigen können, versuchen wir nun herauszufinden. Dazu schauen wir die Einflussfaktoren auf der individuellen und der juristischen Ebene an, um zu sehen, was wir bei dieser Diskriminierungsart spezifisch für die Beratung mit dem Empowerment-Gedanken mitnehmen können bzw. sollen, um konstruktive Gespräche und Veränderung in Richtung soziale Gerechtigkeit fördern zu können.

3.2.1 Individuelle Ebene

Bei der institutionellen Diskriminierung, sowohl der direkten wie auch der indirekten, handelt es sich um zumindest statistisch nachweisbare Diskriminierungsfälle (siehe Kapitel 2.1.4.1 dieser Arbeit). Sie sind in verfassten und nonverbalen Regelungen verankert (Blödel, 2015, S. 19). Es steht somit nicht zur Frage, ob ein Fall aufgrund von individuellen Faktoren als Diskriminierung definiert wird. Die Bestimmung der Regelung als diskriminierend ist dementsprechend objektiv, auch wenn diese teilweise schwer nachzuweisen ist.

Deshalb vermuten wir, dass eher der juristischen Ebene eine besondere Bedeutung bei dieser Diskriminierungsart zugeschrieben werden soll. Wenn Diskriminierung nachgewiesen werden kann, sollte es, da sie gesetzlich verboten ist, schliesslich auch Handlungsmöglichkeiten geben, um dagegen zu agieren.

Dennoch sind individuelle Faktoren nicht zu vernachlässigen, da sie – auch wenn in diesem Fall nicht zur Frage steht, ob Diskriminierung stattfindet oder nicht – einen Einfluss auf den Umgang mit der diskriminierenden Situation ausüben können. Wir nehmen beispielsweise an, dass es von individuellen Faktoren abhängt, ob die Belastung der Diskriminierung höher gewertet wird als der Aufwand, etwas dagegen zu unternehmen, oder umgekehrt. Solche

Entscheidungsaspekte könnten im Beratungskontext zum Thema werden und sind sicherlich individuell unterschiedlich.

Es werden nun die verschiedenen individuellen Einflussfaktoren ausgeführt, welche ebenfalls als Bezug für später folgende Auseinandersetzungen dienen sollen

3.2.1.1 Wahrnehmung

Ob eine institutionelle Diskriminierung von Betroffenen als Diskriminierung wahrgenommen und empfunden wird, hängt deutlich mit der Wahrnehmung und den damit verbundenen Theorien zusammen. Wie im Theorieblock im Kapitel 2.3.2 bereits erklärt, besteht Wahrnehmung aus der Aufnahme der Reize, deren Verarbeitung und der Interpretation. Was aufgenommen wird und vor allem, wie es interpretiert und bewertet wird, hängt stark von den vorangegangenen Erfahrungen, den Überzeugungen und Erwartungen der betroffenen Person ab (Kebeck, 1994, S. 174). Wenn beispielsweise eine Frau davon ausgeht, dass zur heutigen Zeit keine Lohnungleichheit mehr stattfindet, so kann es sein, dass sie Reize, welche auf eine Lohnungleichheit hindeuten, gar nicht aufnimmt bzw. nicht als solche interpretiert oder bewertet. Bei indirekter Diskriminierung ist dies noch wahrscheinlicher, da die Regelung nicht deutlich diskriminierend formuliert ist, weshalb es durchaus vorstellbar ist, dass Menschen dies nicht als Diskriminierung wahrnehmen. Wenn sie jedoch nicht wahrgenommen werden, kann logischerweise auch nichts dagegen unternommen werden. Die Benachteiligung findet zwar statt, doch sie wird nicht als Diskriminierung definiert. Der Handlungsbedarf wäre insofern vorhanden, da durch den Leidensdruck auch ein tatsächliches Problem bzw. eine Benachteiligung wahrgenommen wird; die Identifizierung der Ursache für diese Benachteiligung ist jedoch durch die neutralen Formulierungen deutlich erschwert. Trotz Handlungsbedarf sind die Handlungsmöglichkeiten deshalb kaum zu erkennen.

Erfahrung beeinflusst jedoch die Wahrnehmung auf unterschiedlicher Weise. So ist es zu vermuten, dass Personen, welche ähnliche oder vergleichbare Diskriminierungssituationen bereits erfahren haben, diese beim erneuten Mal als solche erkennen und wahrnehmen, da wiederholte Erfahrungen Wissen erzeugen (Kebeck, 1994, S. 171).

Da es bei dieser Thesis vor allem um den Einfluss auf den Umgang mit Diskriminierungserfahrungen geht, hat die Wahrnehmung nur indirekt damit zu tun, denn in unserer Thesis kann davon ausgegangen werden, dass die Erfahrung als diskriminierend wahrgenommen wurde. Bei der institutionellen Diskriminierung geht es auch nicht darum, herauszufinden, ob es tatsächlich Diskriminierung, oder nur eine wahrgenommene Benachteiligung ist, welche «falsch» interpretiert wurde, denn wenn dies der Fall wäre, wäre

es keine institutionelle Diskriminierung. Der biologische Aspekt der Wahrnehmung hat dementsprechend kaum eine besondere Bedeutung in Bezug auf diese Diskriminierungsart. Die psychologische Ebene der Wahrnehmung, in Form der Konstruktion sozialer Realität, kann durchaus einen Einfluss auf die Entstehung, Interpretation und eventuell den Umgang von und mit institutioneller Diskriminierung haben. Auf diese Ebene wird nun eingegangen.

3.2.1.2 Konstruktion der sozialen Realität

Im Bereich der Konstruktion sozialer Realitäten wurden im Theorieblock zwei Haupttheorien angeschaut: die Attributionstheorie und die selbsterfüllende Prophezeiung. Beide Theorien könnten eine Bedeutung für die Erfahrung von institutioneller Diskriminierung haben. So kann eine betroffene Person im Sinne der Attributionstheorie, ihre Benachteiligung aufgrund externer Umstände begründen, oder die Ursache bei sich selbst suchen bzw. sich selbst zuschreiben (siehe Kapitel 2.3.3.1 und 2.3.3.2). Der Mensch tendiert eher dazu, Negatives den Umständen zuzuschreiben und Positives sich selbst, doch bei tiefem Selbstwertgefühl kann es auch umgekehrt sein (Gerrig et al., 2018, S. 651). So könnte es sein, dass unterschiedliche Lohnzahlungen kausal begründet werden, indem sich selbst schlechtere Leistung zugeschrieben wird, sprich der Gedanke gepflegt wird, man hätte nicht mehr verdient. Anders wäre es, weniger zu verdienen, und dies den Umständen zuzuschreiben, wie beispielsweise der diskriminierenden Haltung des Arbeitgebenden. Dies könnte in der Beratung von Bedeutung sein, da es dementsprechend eine andere Art des Umgangs mit der Situation und der eventuellen Bewältigung erfordert.

Am Beispiel des Lohnunterschiedes in unserer fiktiven Beratungssituation müsste davon ausgegangen werden, dass der Unterschied nicht aufgrund der Qualifikation der Person stattfindet, sondern aufgrund des Geschlechtes, da es ansonsten gar kein Diskriminierungsfall wäre. Doch es kann sein, dass dies eine Person sich selbst zuschreibt, was zu berücksichtigen ist.

Selbsterfüllende Prophezeiung, also das Eintreffen einer Situation, weil sie erwartet wurde (siehe Kapitel 2.3.3.3), kann ebenfalls Diskriminierungssituationen entstehen lassen. Nehmen wir erneut das Beispiel der Lohnungleichheit zur Darstellung. So ist es vorstellbar, dass eine Frau erwartet, weniger Lohn zu bekommen, weil sie eine Frau ist. Sie geht beispielsweise aufgrund früherer Erfahrungen davon aus. Diese Annahme und Erwartung frustrieren sie, was dazu führt, dass sie weniger motiviert zum Vorstellungsgespräch geht. Das mangelnde Zeigen der Motivation führt dazu, dass ihr Arbeitsengagement in Frage gestellt wird und sie deswegen einen tieferen Startlohn bekommt. So wäre der Lohnunterschied, aufgrund dessen, dass er erwartet wurde, überhaupt erst hergestellt. Die Perspektive könnte jedoch auch umgekehrt

aufgenommen werden. So nehmen wir an, dass die arbeitgebende Person davon ausgeht, dass die Arbeitnehmende weniger leisten kann, weil sie eine Frau ist. Aus diesem Grund wird ihr weniger Lohn bezahlt. Die Unterbezahlung und die damit verbundene fehlende Anerkennung führen zur fehlenden Motivation der Angestellten und zu schlechterer Arbeitsqualität. Selbsterfüllende Prophezeiung kann rasch zum Teufelskreis werden und Schuldzuschreibungen fördern, was auch in der Beratung nicht vergessen werden sollte.

Die biologische Wahrnehmung hat somit einen Einfluss darauf, ob institutionelle Diskriminierung überhaupt wahrgenommen wird. Die Attributionstheorie kann beeinflussen, wo die Ursache für die Diskriminierungssituation gesucht wird, und die selbsterfüllende Prophezeiung kann die Entstehung von Diskriminierungssituationen beeinflussen. Der Faktor, welcher laut uns jedoch wesentlich ist, um den individuellen Umgang mit solchen Diskriminierungserfahrungen zu berücksichtigen, ist der Faktor der Resilienz. Dieser Faktor wird im nächsten Unterkapitel ausgeführt.

3.2.1.3 Resilienz

Wie bereits in Kapitel 2.3.1 aufgenommen, beschreibt die Resilienz die Fähigkeit, mit belastenden Situationen gesund umzugehen. Je weiter die Resilienz entwickelt ist, bzw. je stärker sie ist, umso höher sind Belastbarkeit und die Widerstandsfähigkeit des Individuums (Fröhlich- Gildhoff & Rönnau- Böse, 2019, S.9). Es stellt ebenfalls die Fähigkeit dar, sich psychisch an die Lebensumstände, besonders wenn sie belastend sind, anzupassen (Leipold, 2015, S. 31).

Nun stellt sich dabei für uns die Frage, ob eine hohe Resilienz dazu führt, dass eine Person, welche institutionell diskriminiert wird, die Situation länger aushaltet und sich mit der Belastung abfindet, oder hingegen eher mehr Energie hat, um gegen die Situation vorzugehen.

Wir vermuten, dass dies, abgesehen von der jeweiligen Persönlichkeit einer Person, auch vom Kohärenzgefühl abhängig sein könnte. Zur Erinnerung: Das Kohärenzgefühl besteht aus der Verstehbarkeit, der Bewältigbarkeit und der Sinnhaftigkeit der Lebensumstände (Fröhlich- Gildhoff & Rönnau- Böse, 2019, S. 14). Wenn also eine Person sich den Lohnunterschied erklären kann, spricht versteht und denkt die Lebensumstände trotz dem Unterschied bewältigen zu können, und sogar findet, dass es sinnvoll und einleuchtend ist, weniger zu verdienen als ein gleichqualifizierter Mann, so ist dies für diese Person kohärent und weniger oder kaum belastend. Der Lohnunterschied würde in diesem Fall wohl auch nicht als Diskriminierung bewertet werden, jedenfalls nicht von der betroffenen Person, welche dadurch keine Belastung erfährt. Dies, so nehmen wir an, könnte bei indirekter institutioneller Diskriminierung häufig der Fall sein, weil die Regelung dabei neutral formuliert ist.

Grundsätzlich kann es verständlich sein, dass Teilzeitarbeitende weniger Aufstiegsmöglichkeiten haben, da sich höhere Positionen durch mehr Verantwortung und mehr Zeitaufwand assoziieren lassen. Ebenso kann es sein, dass dies Teilzeitarbeitende gewohnt sind zu bewältigen und es beispielsweise von Zusatzverdienenden durchaus als sinnhaft erlebt werden kann, überhaupt zu arbeiten. Doch wenn einer dieser Faktoren nicht gegeben ist, es also beispielsweise für eine Frau nicht verständlich ist, weniger zu verdienen als ein gleichqualifizierter Mann, sie es nicht für bewältigbar einschätzt oder nicht sinnhaft erlebt, so bleibt nach Ausschlussverfahren die Möglichkeit auszuharren, zu versuchen die Situation zu ändern, sich zu ändern oder zu flüchten. Zu welchem Zeitpunkt diese Entscheidung getroffen werden muss, und wie entschieden wird, hat stark mit der Resilienz zu tun. Auch die Schutzfaktoren, welche die Resilienz fördern, haben einen Einfluss, da sie als Ressource wirken können, so zum Beispiel, ein wohlwollendes, stabiles soziales Umfeld zu haben (siehe Kapitel 2.3.1).

Deshalb kommen wir zum Schluss, dass bei der Beratung zu den individuellen Faktoren vor allem die Resilienz berücksichtigt werden sollte, und deren Schutzfaktoren. Inwiefern diese erkannt werden könnten, und was sie im Bereich des Empowerments beitragen könnten, wird nach der Analyse der juristischen Ebene thematisiert.

Doch nebst den individuellen Faktoren, könnten auch bestimmte juristische Rahmenbedingungen einen besonderen Faktor für den Umgang bzw. für die Umgangsmöglichkeiten mit institutioneller Diskriminierung haben, was im nächsten Kapitel vorgestellt wird.

3.2.2 Juristische Ebene

Bereits im Kapitel 2.5.2 dieser Arbeit aufgezeigt, ist Diskriminierung in der Schweiz grundsätzlich gesetzlich verboten. Wesentlich für das Thema betreffend die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist das Gleichstellungsgesetz, welches seit 1981 in Kraft getreten ist, und sich explizit auf die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern bezieht. Seit 1996 wurde dieses Gesetz konkret auf das Erwerbsleben verschärft (Hausammann, 2008, S. 14). Dies hat bezüglich der institutionellen Diskriminierung eine besondere Bedeutung, da sie hauptsächlich, wie im Theorieteil zur Ungleichstellung der Geschlechter erkennbar, im Erwerbsleben stattfindet. Dort sind schliesslich auch viele institutionelle Regelungen anzutreffen, welche teilweise diskriminierend sein könnten.

Grundsätzlich verbietet das Gleichstellungsgesetz die Diskriminierung beider Geschlechter sowohl im öffentlich-rechtlichen wie auch im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis (Hausammann, 2008, S.15). «Weder das Geschlecht, noch der Zivilstand, die familiäre

Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, eine Schwangerschaft darf weder direkt noch indirekt Anlass für eine Ungleichbehandlung geben» (Hausammann, 2008, S.14). Dabei werden gesetzlich beide Arten der institutionellen Diskriminierung, sprich sowohl die direkte wie auch die indirekte, angesprochen. Dementsprechend wären bei beiden genannten Beispielen, sowohl die Teilzeitregelung ohne Aufstiegsmöglichkeit wie auch explizit die Lohnungleichheit gesetzlich verboten. Die betroffene Person kann im Falle von Diskriminierung gerichtlich verlangen, eine drohende Diskriminierung zu verbieten, eine bestehende zu beseitigen oder eine Diskriminierung feststellen zu lassen (Hausammann, 2008, S. 14). Die Benachteiligung aufgrund der Diskriminierung müsste dementsprechend kompensiert werden.

Dies deutet einen hohen Verfahrensaufwand und Kostenpunkt an, weshalb wir es für wichtig erachten, einige gesetzliche Erleichterungen zu nennen, welche in diesen spezifischen Fällen zur Geltung kommen. Wichtig für dieses Thema ist das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995 (GIG; SR 151.1).

Beispielsweise der Artikel 6, welcher die Beweislast erleichtert:

Im Normalfall liegt die Verantwortung, die Beweislast vorzubringen, bei der betroffenen Person. Im Bereich der Geschlechtergleichstellung muss die betroffene Person lediglich glaubhaft machen, dass sie diskriminiert wird. Die Beweislast obliegt, falls die Diskriminierung glaubhaft gemacht wurde, dann der arbeitgebenden Person, welche nun darlegen muss, dass keine Diskriminierung begangen wurde. Dabei werden neutral formulierte Regelungen – wie bei der indirekten institutionellen Diskriminierung – welche ein Geschlecht indirekt benachteiligen, ebenfalls nicht als Beleg anerkannt.

Im Artikel 10 ist der Kündigungsschutz geregelt, welcher besagt, dass während des Beschwerde-, des Schlichtungs- oder des Gerichtsverfahrens der Beschwerde einreichenden Person nicht gekündigt werden darf (GIG; SR 151.1).

Eine weitere Erleichterung, wobei hier nur eine Auswahl getroffen wurde, ist im Artikel 13 verankert und definiert die Kostenlosigkeit des Verfahrens, ausgenommen die Kosten des Anwaltes (GIG; SR 151.1).

Und, gerade bei institutionellen Diskriminierungen, welche meistens mehr als eine Person betreffen, da sie statistisch nachweisbar sind und häufig auf Regelungen basieren, möchten wir noch das Verbandsbeschwerderecht erwähnen, welches in Artikel 13 des Gleichstellungsgesetzes definiert wird:

«Organisationen, die nach ihren Statuten die Gleichstellung von Frau und Mann fördern oder die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahren und seit mindestens zwei Jahren bestehen, können im eigenen Namen feststellen lassen, dass eine Diskriminierung vorliegt, wenn der Ausgang des Verfahrens sich voraussichtlich auf eine grössere Zahl von

Arbeitsverhältnissen auswirken wird. Sie müssen der betroffenen Arbeitgeberin oder dem betroffenen Arbeitgeber Gelegenheit zur Stellungnahme geben, bevor sie eine Schlichtungsstelle anrufen oder eine Klage einreichen» (Hausammann, 2008, S.15). Dies bedeutet, dass ein Verband im Namen verschiedener Personen Beschwerde einreichen kann und selbst Diskriminierung feststellen kann. Bekanntlich hat Quantität mehr Gewicht und könnte, so vermuten wir, eher Veränderungen beifügen, weshalb wir es wichtig finden, diese Verfahrenserleichterung hier besonders zu betonen.

Nun sehen wir, dass grundsätzlich juristische Handlungsmöglichkeiten vorhanden sind. Was uns dieses Wissen und das Wissen über den Einfluss der individuellen Faktoren für die Beratung bedeuten, wird im nächsten Kapitel thematisiert.

3.2.3 Beratung

Nun was heisst das für die beratende Person, wenn eine betroffene Person aufgrund der erfahrenen institutionellen Diskriminierung in die freiwillige Beratung kommt? Grundsätzlich wurde schon festgestellt, dass es rechtliche Handlungswege gibt, um das Recht auf Gleichstellung einzufordern. Es ist jedoch individuell, ob diese Möglichkeit genutzt werden will, oder – beispielsweise aufgrund der vorhandenen oder nicht vorhandenen Ressourcen – werden kann. Dabei ist das Empowerment zu berücksichtigen.

Wir könnten den Druck auf die Klientel setzen, ihre Rechte einzufordern, doch dies entspräche nicht dem Grundgedanken des Empowerments. Schliesslich soll lediglich die Möglichkeit gegeben werden, Lösungsansätze und Perspektiven zu entdecken, um sich selbst zu helfen, Macht über das eigene Leben zu erlangen und selbst befähigt zu sein, Entscheidungen zu treffen (Stark, 2014, S.540/ 544). Dies bedeutet auch die Entscheidung, wie und ob die Diskriminierungserfahrungen bewältigt werden sollen.

Selbstverständlich können und sollen die Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt werden, bestenfalls so, dass die Klientel selbst herausfindet, wo sie die Informationen bekommt. Doch Druck aufzubauen, weil die beratende Person dies als einzigen Lösungsweg sieht, entspricht weder der Beratung in der Sozialen Arbeit noch dem Empowerment. Die beratende Person soll stets offen sein für Ideen der Klientel. Mit ihr deren Pro und Contra argumentativ besprechen, damit sie eine Entscheidung treffen kann, welche ihr entspricht, ist die Basis der Beratung im Bereich der Sozialen Arbeit (Stark, 2014, S. 544).

Um zu wissen, ob die Klientel ihre Situation verändern möchte oder ihren Umgang damit, beispielsweise indem ihre Belastbarkeit gestärkt wird, ist es wichtig, ihre eigene Wirklichkeit kennenzulernen. So können die individuellen Einflussfaktoren erfasst werden und die Richtung des beratenden Gesprächs kann erkannt, anerkannt und berücksichtigt werden.

Als Hilfsmittel dafür kann die im Kapitel 2.3.4 vorgestellte Denkfigur von Silvia Staub-Bernasconi beigezogen werden.

Mit Hilfe der Denkfigur nach Silvia Staub-Bernasconi können unter Berücksichtigung der Kategorien des Modells, der Aktion, der Erkenntnis, der internen Umwelt und der externen Umwelt inklusive der Beziehungen und Mitgliedschaften der Person, die individuellen Faktoren der Klientel erfasst, beschrieben und bewertet werden (Reich, 2014, S. 38- 39). So kann im Beratungskontext durch Erfragen von modellrelevanten Faktoren wie Werte, Normen, Vorstellungen und Wissen die Erfahrung der Klientel erfasst werden, ebenso ihre Selbsteinschätzung. Setzt sie sich realistische Ziele? Hat sie einen gesunden Selbstwert? (Geiser, 2015, S. 115- 123). Durch den Aufbau des Selbstwertes könnte beispielsweise die Resilienz gestärkt werden, was wiederum, wie wir bereits in Kapitel 2.3.1 gesehen haben, die Belastbarkeit der Person stärken könnte.

Im Bereich der Aktion und somit der Handlungskompetenz der Klientel könnte erfasst werden, wie der Umgang mit Stress ist, die Disziplin oder auch die Ausdauer der Klientel. Dies ist wesentlich, um erkennen zu können, inwiefern die Handlungsmöglichkeiten überhaupt wahrgenommen und umgesetzt werden können (Geiser, 2015, S. 124- 128). Je nach Fall müsste eventuell zuerst beispielsweise an der Disziplin gearbeitet werden, um neue Möglichkeiten zu eröffnen.

Ein weiterer, besonders wichtiger Bereich ist unserer Meinung nach die externe Umwelt, denn anhand dieser können externe Ressourcen festgestellt werden, welche individuell grosse Differenzen aufzeigen können (Abplanalp et al., 2020, S. 118). Wie ist das Umfeld der Person? Hat sie stabile und unterstützende Personen um sich, was sowohl ihre Resilienz wie auch ihre Handlungsmöglichkeiten stärken würde? Hat sie finanzielle Mittel oder den nötigen Rechtsschutz, um sich eine Anwaltsperson leisten zu können? Kann sie auf Ressourcen zurückgreifen, welche ihr ermöglichen, mit den Attributionsfehlern von anderen bei einem Beschwerdeverfahren umzugehen?

Anhand dieser, ähnlicher und daraus entstehender Fragen können die Ressourcen und die Individualität der ratsuchenden Person besser erfasst werden.

Wichtig ist somit, im Sinne des Empowerments, und dem bisher gesammelten Wissens laut uns, die Klientel ernst zu nehmen und sie selbst entscheiden zu lassen, ob und wie sie handeln möchte.

Unsere Aufgabe als beratende Person ist es, der Klientel die Möglichkeiten aufzuzeigen welche sie hat. So über die rechtlichen Möglichkeiten informieren, am besten gemeinsam mit der Klientel, wie auch über andere Bewältigungsstrategien zu diskutieren. Die Diskussion in

Form einer Argumentation ist wesentlich, um Perspektiven zu eröffnen und Handlungsmöglichkeiten, wie vor allem die Entscheidungen, der Klientel zu überlassen (Thiersch, 2014, S. 116).

Da die Veränderung der Situation, gerade bei institutioneller Diskriminierung, mit einem aufwändigen juristischen Verfahren gekoppelt ist und somit mit einem hohen Energie- und Zeitaufwand, ist es besonders wichtig, den Fokus auf die Ressourcen der Klientel zu setzen. Wollen sie dies? Und wenn ja, können sie dies? Falls nein, wie könnten sie sich dazu befähigen?

Dies wären die Grundfragen, welche wir als beratende Person in den Fokus zu stellen empfehlen würden.

Die Denkfigur nach Bernasconi ist ebenfalls hilfreich, einerseits um die Person kennenzulernen, aber auch um ihr ihre Ressourcen und Potenziale aufzuzeigen, was im Sinne der Befähigung ist.

3.3 Individuelle Diskriminierung

Wie bereits im Kapitel 2.1.4.2 beschrieben, wird unter der individuellen Diskriminierung die Herabsetzung einer Person oder einer Personengruppe aufgrund individueller Merkmale verstanden (Müller, 2018, S. 62). Dabei kann es sich um bewusste Vorurteile oder Denkmuster bezüglich eines Merkmals dieser Personengruppe handeln oder es kann auch unbewusst von statten gehen. Es geht also um individuelle Handlungen und Äusserungen, welche auf sozialen Zuschreibungen und Vorurteilen begründet sind. Jedoch kommt es bei der individuellen Diskriminierung stark auf die Auffassung und Wahrnehmung der betroffenen Person an. Das heisst, es gibt gleiche Äusserungen, welche aber nicht dasselbe bei zwei verschiedenen Personen auslöst, jemand fühlt sich diskriminiert und jemand nicht. Die Diskriminierungserfahrung entsteht also erst durch eine Person, welche diskriminierende Äusserungen, gegenüber einer anderen Person oder Personengruppe macht und durch die subjektive Auffassung der betroffenen Person selbst (Blödel, 2015, S. 19). In Bezug auf die Diskriminierung der Frau kann es sich hier beispielsweise, um fixe Rollenzuschreibung handeln, welche sich in den Vorstellungen und Denkmustern gegenüber dem Verhalten und Fähigkeiten von Geschlechtern äussert. Beispielsweise bei berufstätigen Müttern, welche ihre Kinder zur Betreuung in eine Kindertagesstätte geben, damit sie in ihrem Berufsfeld Karriere machen können. Da kann es Äusserungen geben wie, «was du hast ein Kind und arbeitest 100 Prozent?!» oder auch «wer Kinder haben will, soll zu Hause bleiben und sich selbst, um die Kinder kümmern». Dies sind fixe Rollenvorstellungen, welche an eine Frau, in der Rolle als Mutter gestellt werden, dass diese einen häuslichen Lebensstil einschlagen soll und

Bedürfnisse nach beruflichem Erfolg werden ihr somit nicht zugestanden (Schröder, 2012, S. 6-7). Es wird für die Frau aber erst zur Diskriminierungserfahrung, wenn sie diesen Rollenzuschreibungen widerspricht. Dann ist sie also im beruflichen Kontext, wie auch im privaten Kontext, mit einem Spannungsfeld von unterschiedlichen und bewertenden und teilweise auch, diskriminierenden Kommentaren ausgesetzt. Somit hat eine Frau, welche Mutter ist, aber trotzdem beruflichen Erfolg erlangen möchte die Wahl, dass sie nicht in allen Lebensbereichen von sich, als Mutter und beruflich erfolgreicher Frau erzählt, diese also verschweigt oder verleugnet oder dass sie von beiden, für sie wichtigen und identitätsstiftenden Bereichen erzählt, dabei aber von diskriminierenden Äusserungen betroffen sein kann (Bramberger, 2000, S. 149).

Es kann aber auch sein, dass die Person, welche diskriminiert wird, in unserem obigen Fall eine berufstätige Mutter, gar nicht in jedem Fall wahrnimmt, dass diskriminierende Äusserungen gemacht wurden, da es sich dabei oft um Bilder und Zuschreibungen handelt, welche tief in der Gesellschaft verankert sind und oft auch subtil und nicht direkt geäußert werden. Dadurch kann es sein, dass die betroffene Frau diese Zuschreibungen selbst auch glaubt und verinnerlicht hat (Blödel, 2015, S. 29).

In diesem Bereich der individuellen Diskriminierung wird es im Beratungskontext, wohl in einem ersten Schritt, um die Verortung gehen, wo und in welchen Situationen oft Diskriminierungserfahrungen von der betroffenen Person gemacht werden. Dabei werden Faktoren, wie die Konstruktion der eigenen sozialen Realität eine Rolle spielen, jedoch wird die Frage nach Resilienzstärkenden Faktoren zentral sein. Im Folgenden wird, unter der Betrachtung der einzelnen Theorieteile, dieser Frage nachgegangen und vertieft, welche Faktoren in einer Beratung besonderen Stellenwert erhalten sollen, bei der Bearbeitung von individuellen Diskriminierungserfahrungen.

3.3.1 Individuelle Ebene

Bei der individuellen Diskriminierungsart handelt es sich, wie bereits im vorherigen Unterkapitel 3.3 beschrieben, stark um die eigene Auffassung und Wahrnehmung der Situation, ob diese als diskriminierend empfunden wird oder nicht. Diesbezüglich stellt die genaue Analyse, der eigens aufgefassten Sichtweise auf die Situation, einen wichtigen Teil dar.

Dabei kann einerseits Wissen über bestimmte Verhältnisse eine Rolle spielen und die Aufmerksamkeit auf eine solche Situation stark beeinflussen. Gleichzeitig haben bestimmt auch Persönlichkeitsdispositionen, wie auch Vorerfahrungen, die bereits gemacht wurden, einen Einfluss auf die Wahrnehmung individueller Diskriminierung.

3.3.1.1 Wahrnehmung

Wie im Unterkapitel 2.3.2.3 der Wahrnehmung zu lesen ist, spielt die Selektion der aufgenommenen Reize eine wichtige Rolle. Denn es können nie alle Reize, welche an einen Menschen herangetragen werden, aufgenommen werden. Das heisst, es werden nur gewisse Reize aufgenommen und weiterverarbeitet. Im Folgenden werden verschiedene Mechanismen, welche die Aufnahme und Bearbeitung im Falle der individuellen Diskriminierung, am Beispiel einer Frau, welche aufgrund Ihres Geschlechtes und der Doppelrolle, welche sie als Frau mit Karriere und Mutter von Kindern ausgesetzt ist, näher beleuchten.

Beispielsweise spielt der Faktor der Akzentualisierung (beschrieben in Kapitel 2.3.2.3) eine wichtige Rolle. Hierbei werden Wahrnehmungsobjekte grösser und intensiver wahrgenommen, wenn sie in engem Zusammenhang mit aktuellen Bedürfnissen und bereits gemachten Vorerfahrungen stehen. Hierbei kann es beispielsweise sein, dass die Frau bereits von bewertenden und negativen Äusserungen bezüglich ihrer beiden Rollen, als Karrierefrau und Mutter betroffen war, und dies dadurch intensiver wahrnimmt und sensibel auf dieses Thema ist (Myrdal & Klein, 1956, S. 62).

Gleich verhält es sich beim Faktor der bedürfnisgesteuerten Organisation von aufgenommenen Reizen (Vergleich zu Kapitel 2.3.2.3). Bereits gemachte Erfahrungen können beispielsweise ein Bedürfnis zur Erklärung und Rechtfertigung der Situation auslösen, wobei genau dies zu einer Diskriminierungssituation wird. Jedoch spielt neben den bereits gemachten Vorerfahrungen, Werten und Einstellungen, welche eine Person hat, auch die eigene Persönlichkeit eine wichtige Rolle. Dies besagt der Kognitive- Stil aus Kapitel 2.3.2.3. Hierbei werden die dauerhaften individuellen Persönlichkeitsfaktoren bei der Wahrnehmung von Objekten und Situationen unterstrichen. Hiermit sind Persönlichkeitsdispositionen gemeint, welche sich grundsätzlich zwischen der Extrovertiertheit und Introvertiertheit befinden und sich dadurch auch eher selbst zugeschrieben werden oder eben auch gerade nicht (Herzberg & Roth, 2014, S. 19- 20). Je nach dem, werden dann Äusserungen weniger oder intensiver wahrgenommen und lösen danach auch, ein grösseres oder gemindertes Reaktionsbedürfnis auf Tatsachen oder Äusserungen aus.

In der Wahrnehmung der Situation und einer allfälligen Reaktion spielen kulturelle Einflüsse, wie auch der Diskurs, welcher über ein Thema in der Gesellschaft geführt wird, eine wichtige Rolle (siehe Kapitel 2.3.2.4). Hierbei handelt es sich um Wissen, welches mit verschiedenen Bewertungen und Werten in der Gesellschaft diskutiert wird. In unserem obigen Beispiel handelt es sich um Meinungen, Wissen und Werteveränderungen im Bezug zur Rolle der Frau

und ihrer Doppelrolle, als Mutter und Karrierefrau (Myrdal & Klein, 1956, S. 62). Je nachdem, wie stark sich eine Person mit dem Thema auseinandersetzt und sich mit anderen Personen austauscht, Bücher liest und an gesellschaftlichen Diskussionen teilnimmt, ist mehr oder weniger Wissen über die Legitimität von berufstätigen Müttern vorhanden und damit einhergehend, sind auch mehr oder weniger grosse Handlungs- oder Reaktionsmöglichkeiten in der Situation vorhanden.

Dies geht auch stark ins Thema der sozialen Wahrnehmung hinein (siehe Kapitel 2.3.2.5). Hierbei gilt die Wahrnehmung, als eine Form der subjektiven Aneignung der objektiven Realität. Dies kann im Falle von individueller Diskriminierung bedeuten, dass eben gerade nicht durch falsche Handlungen, eine Diskriminierungssituation in der Interaktion mit anderen Menschen entsteht. Dass eine Mutter im einem Berufsfeld tätig ist und dort genau gleiche Leistungen erbringt, wie andere Personen auch, aber durch den Faktor, dass sie Mutter ist, negative Bemerkungen oder auch Ungleichbehandlung erfährt. Dies wird erst durch die Interaktion mit anderen Menschen ersichtlich und wird so zu einer subjektiven, sozialen Wahrnehmung der äusseren objektiven Werte und Einstellungen der Gesellschaft und Mitmenschen.

3.3.1.2 Individuelle Konstruktion der sozialen Realität

Im obigen Unterkapitel wurde die individuelle Diskriminierung unter verschiedenen Gesichtspunkten der Wahrnehmung näher beleuchtet und diskutiert. Durch die Art und Weise wie wir eine Situation wahrnehmen, wird die eigene individuelle, soziale Realität konstruiert. Hierbei findet ein häufiges psychologisches Phänomen seinen Platz, und zwar der Attributionsfehler, welcher sehr oft gemacht wird, welcher in Kapitel 2.3.3.2 beschrieben wurde. Hierbei werden die Gründe für eine Situation öfter der Person zugeschrieben anstatt der Situation. Gerade im Falle von individueller Diskriminierung ist dies ein wichtiger Bestandteil, denn individuelle Diskriminierungserfahrung entsteht erst, wenn sich eine Person diskriminiert fühlt.

Die Frau, wie auch kein Mann, kann etwas an der Situation ändern, dass nur der weibliche Körper fähig ist ein Kind auszutragen und zu gebären. Gleichzeitig hat eine Frau genau dieselben Fähigkeiten und das Können, um sich in einem beruflichen Umfeld zu engagieren und Leistung zu erbringen (Fried, Wetzel & Baitsch, 2000, S. 2). Die Faktoren der anatomischen Fähigkeit der Frau ein Kind zu gebären und gleichzeitig genau so leistungsfähig im beruflichen Umfeld zu sein, wie ein Mann, bilden die situativen Rahmenbedingungen einer berufstätigen Mutter. Diese Faktoren und Ursachen sind unveränderbar und trotzdem ist die

Frau, als Person und Individuum, mit negativen Äusserungen bezüglich ihrer Doppelrolle konfrontiert und benachteiligt.

Hierbei kann auch die Theorie, der sich selbst erfüllenden Prophezeiung eine Rolle spielen (wurde in Kapitel 2.3.3.3 näher beleuchtet). Wenn eine Frau, unabhängig von bereits gemachten Vorerfahrungen, unsicheren Persönlichkeitsdispositionen oder vom Hören-Sagen von anderen Personen, bereits auf negativ bewertenden Äusserungen oder Benachteiligungen bezüglich ihrer Doppelrolle als Mutter und berufstätiger Person einstellt ist, werden diese Äusserungen auch stärker, als solche aufgenommen und eine Person wird sich schneller individuell diskriminiert fühlen. Die sich selbst erfüllende Prophezeiung stellt einen wichtigen Faktor zur Konstruktion der sozialen Realität dar. Denn wie oben im Unterkapitel der Wahrnehmung ausgeführt, stellt dies eine Fokussierung auf verschiedene Äusserungen bezüglich ihrer benachteiligenden Situation dar. Wie damit umgegangen werden kann, wird im nächsten Unterkapitel diskutiert.

Hierbei stellt die sich selbsterfüllende Prophezeiung oder auch der Attributionsfehler, für die Bekämpfung von Diskriminierung, eine zweite Ausgangslage dar.

3.3.1.3 Resilienz

Resilienz als individuelle Ausstattung einer Person für den Umgang mit schwierigen Situationen, ist im Bereich von Diskriminierung ein wichtiger Aspekt (siehe Kapitel 2.3.1). Sie kann jedoch auf die Veränderung von Faktoren, welche zur Diskriminierung führen, positiv wie auch negativ sein. Denn wenn Personen, welche diskriminierenden Situationen ausgesetzt sind, sehr starke Fähigkeiten haben, um daran nicht zu zerbrechen und individuell damit umgehen können, besteht eine höhere Wahrscheinlichkeit, dass sie die Ungleichbehandlung einerseits gar nicht stark wahrnehmen oder einfach damit leben, weil sie gut damit umgehen können. In Kombination, mit der sich selbst erfüllenden Prophezeiung und den Attributionsfehler, kommt dies noch stärker zum Ausdruck (In Kapitel 2.3.3.2 & 2.3.3.3 bereits erklärt).

Schutzfaktoren für einen Umgang mit individueller Diskriminierung können beispielsweise eine positive Selbstwahrnehmung sein. Dadurch wird eine Frau, welche mit negativen Äusserungen bezüglich ihrer Doppelrolle konfrontiert wird, sich nicht sofort hinterfragen, sondern bringt ein gewisses Mass an Selbstbewusstsein und Stärke mit, damit sie dies aushalten kann. Ebenfalls kann ein gewinnbringender Umgang mit Stress ein weiterer wichtiger Schutzfaktor sein. Konkret bedeutet das, die Person hat innere Strategien, um mit Stresssituationen umzugehen, dass sie trotzdem weiter funktionieren kann (Fröhlich- Gildhoff & Rönnau- Böse, 2019, S. 30- 31). Gleichzeitig stellen soziale Ressourcen in der Familie oder

auch im sozialen Umfeld eine wichtige Stützung dar. Dies kann eine Partnerin oder ein Partner sein, welche die Doppelrolle voll und ganz unterstützt oder auch eine gute Freundin, welche eine gute Austauschpartnerin sein kann. Durch diese Art von Unterstützung, werden die Konstruktion der sozialen Realität und Werte geprägt und gestärkt. Ebenfalls können soziale Austauschgefässe, wie Gesprächskreise für berufstätige Mütter oder Ähnliches, als Stärkung und Resilienzfaktor genutzt werden. Grundsätzlich ist dabei das Selbstgefühl der Person zentral, welches auch mit dem Kohärenzgefühl beschrieben werden kann (Fröhlich- Gildhoff & Rönnau- Böse, 2019, S. 14). Hierzu gehören die Verstehbarkeit, die Bewältigbarkeit und die Sinnhaftigkeit einer Situation. Wenn also eine berufstätige Mutter diese drei Themen mit ja beantworten kann, dann wird dies wohl auch zu einer positiven Selbstwahrnehmung verhelfen, welche sie in einer Diskriminierungssituation widerstandsfähiger machen wird.

3.3.2 Juristische Ebene

Auf der juristischen Ebene stellt die individuelle Diskriminierungsart eine schwierige Grundlage dar. Denn die individuelle Diskriminierung ist sehr schwierig nachzuweisen, weil sie eben gerade durch die individuelle Auffassung der Person zur Diskriminierungssituation wird. Es gibt rechtliche Grundlagen, welche die Diskriminierung von Frauen aufgrund ihres Geschlechtes verbieten, beispielsweise das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995 (GIG; SR 151.1). Auch das Militärstrafgesetz vom 13. Juni 1927, welches im Artikel 171c Diskriminierung und Aufruf zu Hass verbietet stellt dabei eine wichtige Grundlage dar (MStG; SR 321.0). Jedoch muss die individuell erlebte Diskriminierung sehr gut objektivbegründbar gemacht werden, damit rechtlich dagegen vorgegangen werden kann. Das Menschenrecht der Meinungs- und Handlungsfreiheit (Artikel 3 & 19) der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte vom 10. Dezember 1948 könnten in diesem Beispiel zur Begründung hinzugezogen werden (Eidgenössisches Departement des Innern, n.d., [Webiste]). Jedoch ist dies im Bereich der individuellen Diskriminierung, wie bereits erwähnt sehr schwierig, da es sich um individuelle Situationen handelt und das Recht den Anspruch zur Allgemeingültigkeit hat.

Hier sehen wird in anderen Bereichen einen grösseren Handlungsspielraum, beispielsweise in der Beratung und der Stärkung der individuellen Person und in der Befähigung der einzelnen Person für mehr Handlungsfähigkeit.

3.3.3 Beratung

Für die Bearbeitung von individuellen Diskriminierungserfahrungen in einer sozialarbeiterischen freiwilligen Beratung, erachten wir als ersten Punkt, die eigene

Wahrnehmung der betroffenen Person, als wichtigen Punkt. Wie in den vorherigen Unterkapiteln aufgeführt wurde, stellt die eigene Wahrnehmung der Situation, bei der individuellen Diskriminierung, einen zentralen Teil dar. Denn nicht jede Person nimmt durch unterschiedliche personale Dispositionen und auch durch unterschiedliche Vorerfahrungen, dieselbe Situation als diskriminierend wahr. Die Grundlage für die weitere Bearbeitung ist, die Darstellungen und Beschreibungen, der als diskriminierend wahrgenommenen Situation.

Anschliessend an die Schilderungen werden Gemeinsamkeiten oder Verbindungen der Situationen gesucht, damit das Hauptthema für die gemeinsame Bearbeitung definiert werden kann. Aus dieser Definition des Hauptthemas wird dann die Hauptfrage und der Auftrag an die beratende Person herangetragen (Abplanalp et al., 2020, S. 94).

Anschliessend an den konkreten Auftrag an die beratende Person, sollten die individuelle Ausstattung nach der systemisch- konstruktivistischen Denkfigur nach Silvia Staub-Bernasconi, der betroffenen Person herausgearbeitet werden (Reich, 2020, S. 38- 39). Der Grund weshalb eine Situation als diskriminierend wahrgenommen wurde, stellt eine wichtige Grundlage für die Weiterbearbeitung des Themas dar. Dies kann bedeuten, dass herausgearbeitet wird, welche Aspekte eine besondere Sensibilität bei der Person ausführen und subjektiv, als wichtiger bewertet werden, und dementsprechend emotionalere Reaktionen auslösen, als bei anderen Personen, in derselben Reaktion. Die Herausarbeitung der Auslöser der emotionalen Reaktion und mögliche alternative Umgangswege mit dem Reiz, kann beispielsweise durch Rollenspiele stattfinden, indem eingeübt wird, wie andere Perspektiven oder andere Reaktionsweisen aussehen könnten. Auch kann Schulz von Thun mit seinem Kommunikationsquadrat zu den vier verschiedenen Ohren, wie wir Aussagen hören und aufnehmen können, hinzugezogen werden (Pörksen & Schulz von Thun, 2016, S. 18). Diese Methode analysiert auf welchem Ohr die Aussage aufgenommen wurde und auf welchem Ohr sie andere Auswirkungen erzielen würde, und ob sie allenfalls auch anders gemeint sein könnte.

Perspektiven- und Rollenwechsel sollten die betroffene Person befähigen, den für sie nützlichsten und wirkungsvollsten Umgang mit einer Situation zu finden (Knab, 2016, S. 71). Es kann sich dabei um einmalige Situationen handeln, aber auch um Situationen, welche schon bekannt sind. Für bereits bekannte Situationen können so auch neue Reaktions- oder Handlungsmöglichkeiten herausgearbeitet werden.

Wichtig dabei ist, dass nicht dargestellt werden soll, dass die betroffene Person die Situation einfach falsch wahrgenommen hat und dass ihre Wahrnehmung verändert wird, damit die Situation nicht mehr als diskriminierend empfunden wird. Es soll viel mehr darum gehen, dass

die Person, in der Situation selbst, handlungs- und reaktionsfähig bleibt und gewisse Aspekte der Situation anders bewerten und ihnen künftig anders und gewinnbringend begegnen kann.

3.4 Symbolische Diskriminierung

Die symbolische Diskriminierung wird in Diskursen ausgeübt, weshalb sie auch als diskursive Diskriminierung bezeichnet wird (Liebscher & Fritzsche, 2010, S. 37). «Mittels und in Diskursen werden tradierte Rollen und diskriminierende Normen produziert und reproduziert. Diskursen sind gesellschaftlich institutionalisierte Redeweisen, die bestimmte Regeln und Prinzipien folgen» (Liebscher & Fritzsche, 2010, S. 37). In Form von Medien, öffentlichen Diskussionen und auch der Wissenschaft, wird das gesellschaftliche Reden und Denken über bestimmte Themen und Theorien produziert (Liebscher & Fritzsche, 2010, S. 37). Wie im Kapitel 2.1.4.4 dieser Arbeit aufgezeigt, kann durch die Abwesenheit beziehungsweise, durch das Nicht-Repräsentieren von Teilgruppen in Diskursen, deren Unsichtbarkeit in der Gesellschaft gefördert, oder sogar gebildet werden. «Diskriminierung auf dieser Ebene äussert sich durch sprachliche Herabwürdigung und Ausgrenzung, durch das diskursive Wiederholen und Bestärken diskriminierender Rollenvorstellungen, aber auch durch einseitige oder mangelnde Darstellung von gesellschaftlicher Vielfalt [...]. Bestimmte Stereotype und Denkweisen setzen sich durch die Alltäglichkeit und den umfassenden Wirkungsbereich diskriminierender Diskurse in unserem Alltagsbewusstsein fest.» (Liebscher & Fritzsche, 2010, S. 38). Durch die wiederholte, einseitige negativ wertende Darstellung und / oder der Abwesenheit der Darstellung, werden somit Stereotype und Vorurteile gefördert und gebildet. Ein klassisches und naheliegendes Beispiel im Bereich der symbolischen Diskriminierung von Frauen, ist ihre Repräsentation in den Medien. Frauen werden in den Medien, besonders auf visuellen Kanälen, unterrepräsentiert (Klaus, 2005, S. 220). Dies entspricht der symbolischen Diskriminierung insofern, da sie durch die Unterrepräsentation der Frauen ihre Bedeutung und Sichtbarkeit in den Normvorstellungen der Gesellschaft beschränkt. Frauen werden zusätzlich hauptsächlich in zwei Rollen dargestellt: In erster Linie als attraktive, junge (unter 30) unabhängige und ledige Frauen. An zweiter Stelle werden Frauen am häufigsten als Hausfrau und Mutter dargestellt (Klaus, 2005, S. 224-225). Dies zeigt die Fortbeschreibung der stereotypischen Vorstellungen zur Rolle der Frau, welche insofern abschätzend ist, da ihr Selbstständigkeit und Unabhängigkeit in den Medien beinahe nur angerechnet wird, wenn sie jung und für den potenziellen Mann noch «verfügbar» ist (Klaus, 2005, S. 225). Dementsprechend wird auch die real vorhandene Vielfältigkeit der Frauen nicht dargestellt. Ein weiteres Beispiel ist die gendergerechte Nutzung der Sprache. Im Sprachgebrauch, wird häufig eine Asymmetrie zum Nachteil der Frau erwiesen (Elsen, 2020, S. 99). So werden

häufig nur die männliche Begrifflichkeit benutzt und dabei die weibliche nicht repräsentiert. So kommt es, dass beispielsweise mehrheitlich von Feuerwehrmännern gesprochen wird, was die Frau in diesem Beruf in Diskursen ausschliesst. Es konnte festgestellt werden, dass «maskuline Formen in der Mehrzahl auch männlich verstanden werden» (Elsen, 2020, S. 99), sprich, die Frau dabei unsichtbar gemacht wird.

Wir vermuten, dass bei dieser Diskriminierungsart die individuellen Faktoren einen höheren Einfluss haben als die juristischen. Da diese Diskriminierungsart in Diskursen stattfindet, und vor allem durch Unterrepräsentieren der Vielfalt ausgedrückt wird, wird niemand direkt angegriffen. Es werden ganze Gruppen ignoriert, doch dies ist nicht verboten. Wir nehmen an, dass dies auch viele Betroffene nicht direkt bewusst wahrnehmen, da es auch für sie zur Norm gehört. Wenn die ausgeführte symbolische Diskriminierung jedoch auffällt, beispielsweise, weil betroffene Personen sich im Fernseher beinahe nie mit den dargestellten Personen identifizieren können, so kann es sein, dass dies in Beratungsgespräche zum Thema wird. Um damit umzugehen und eventuell die Situation in weiterer Zukunft zu verändern, muss vermutlich der Fokus zuerst auf die individuellen Faktoren der betroffenen Person gesetzt werden.

Um dies genauer auszuführen, wird nun auf die einzelnen Theoriebereiche eingegangen.

3.4.1 Individuelle Ebene

Da symbolische Diskriminierung in Diskursen stattfindet, und durch das Nicht-Darstellen von Personengruppen gekennzeichnet ist, gehen wir davon aus, dass besonders individuelle Faktoren eine Rolle spielen. So ist es individuell und subjektiv, inwiefern die Abwesenheit der eigenen Personengruppe überhaupt auffällt oder nicht. Dementsprechend spielt die Wahrnehmung sicherlich eine Rolle. Andererseits ist auch der psychologische Aspekt der Wahrnehmung, die Konstruktion sozialer Realität wesentlich, da die eigenen Erfahrungen und Erwartungen massgeblich die Wertung des Wahrgenommenen beeinflussen kann (Gerrig et al., 2018, S. 653- 654). Unserer Meinung nach spielt die Resilienz spielt in diesem Falle eine andere Rolle. Sie bestimmt nicht, ob die Diskriminierung wahrgenommen wird oder nicht, doch sie hat sicherlich einen Einfluss darauf, wie damit umgegangen wird oder werden kann, was für die Beratung von Bedeutung sein sollte.

3.4.1.1 Konstruktion der sozialen Realität

Mit Konstruktion der sozialen Realität wird, wie in Kapitel 2.3.3 dieser Arbeit bereits erwähnt, beschrieben, wie eine Person sich seine Realität erklärt und erfährt. Dies kann sicherlich auch in Zusammenhang mit den Diskursen gebracht werden. In den Medien gibt es so viele Reize

und Eindrücke, dass es sehr unterschiedlich ist, welche Informationen aufgenommen und mit bereits vorhandenem Wissen, assoziiert werden. Es ist somit wahrscheinlich, dass Diskurse nicht jeden in gleicher Masse, in der Konstruktion der sozialen Realität, beeinflussen.

Bei der Attributionstheorie (siehe Kapitel 2.3.3.1), wird die Kausalität für eine Situation oder einen Sachverhalt attribuiert. Sprich, es werden Ursachen aufgrund des vorhandenen Wissens abgeleitet. Dies bedeutet laut uns, dass wenn Personen beispielsweise in den Medien selten bis nie, erwerbstätige und unabhängige Frauen, oder Frauen in Führungspositionen, oder Pilotinnen etc. sehen, sie die Ursache für diese Abwesenheit, je nach bereits aufgenommenen Informationen, unterschiedlich attribuieren. Aufgrund des Attributionsfehler (siehe Kapitel 2.3.3.2) ist es wahrscheinlich, dass die Ursache bei der Frau gesucht wird, da wir tendenziell schlechtere Situationen anhand der Person und nicht der Umstände erklären. So kann es sein, dass Personen, der nicht präsentierten Frau, bzw. der Frau, welche in ihrer Rolle vereinfacht und teilweise herabgewürdigt, die Verantwortung zuschreiben, keine bessergestellte, vielfältigere Rolle in den Medien zu haben.

Dies ist zumindest das, was wir uns unter der Berücksichtigung der Attributionstheorie in diesem Fall vorstellen könnten.

Durch die Kultur und den Diskurs eignen sich Individuen äussere Themen an und verinnerlichen diese, welche dann zur individuell erlebten sozialen Realität werden (siehe Kapitel 2.3.2.4). Auch wenn symbolische Diskriminierung «nur» eine Auswirkung von tieferliegenden strukturellen und gesellschaftlichen Fehlstellungen ist, prägt sie uns trotzdem erheblich in unserem Denken und Handeln. Wenn es für uns alle normal ist, dass bei Briefen und Anreden immer zuerst der Mann und erst danach die Frau angeschrieben wird, dann ist dies eine formale Norm und kann zum Standard werden, solange diese nicht hinterfragt wird. Diese sprachliche Form gibt neben der Formalität, aber auch eine Information über die ungleiche Stellung von Mann und Frau in der Gesellschaft.

Es macht ebenfalls einen Unterschied, ob die Darstellungen in den Medien als der Realität entsprechend interpretiert werden, oder ob den Konsumierenden bewusst ist, dass dies statistisch gesehen bei weitem nicht den Verhältnissen der Gesellschaft entspricht, wie dies bereits in der Einleitung dieses Kapitels ausgeführt wurde. Doch die Ursache, weshalb es nicht der Gesellschaft entspricht, oder die Ursache, weshalb (in den Medien) nicht mehr Frauen als erfolgreich geltend dargestellt werden, kann in beiden Fällen durch personelle Ursachenzuschreibungen erklärt werden.

Erwartungen haben einen sozialen Faktor, welcher ebenfalls die Wahrnehmung beeinflusst (Stadler et al., 1975, S. 210). Wenn die Konsumierenden davon ausgehen, dass die Darstellung der Norm entspricht, werden sie höchstwahrscheinlich davon nicht gestört werden,

da es keine Diskrepanz zu ihrer sozialen Realität zeigt. Ist dem jedoch nicht so, und die Konsumierenden nehmen wahr, dass mächtigere Frauen nicht dargestellt werden, weil sie erwarten, welche zu sehen, so ist der Fokus ein anderer.

Erwartungen und dementsprechend auch Normen, beeinflussen somit die Wahrnehmung, welche dahin selektiv ist, dass sie eher die Erwartung bestätigt als widerlegt. Medien haben dabei ebenfalls einen Einfluss, da die Diskurse die Normen und Erwartungen prägen, und umgekehrt. Es ist deshalb schwierig, die symbolische Diskriminierung wahrzunehmen, es sei denn, sie wird erwartet (Lange & Klimsa, 2019, S. 100-101)

Wie Erwartungen ebenfalls die Wahrnehmung beeinflussen kann, wird hier für diese Diskriminierungsart für besonders interessant, folgend näher ausgeführt werden.

3.4.1.2 Wahrnehmung

Grundsätzlich sind bei Diskursen, wenn beispielsweise dieselbe Fernsehsendung gesehen wird, für alle Konsumenten dieselben Reize, welche auf sie einwirken und sie wahrnehmen können. Deshalb ist es aus unserer Sicht für diese Diskriminierungsart nicht von Relevanz, auf den biologischen Wahrnehmungsprozess einzugehen. Wie Erwartungen und Bedürfnisse die Wahrnehmung jedoch beeinflussen, bis auf die biologische Ebene, ist von Relevanz, da gerade die Wechselwirkung von Konsumierenden und produzierten Diskursen, besonders bei Medien, auf Wertungen und Normvorstellungen basieren, welche unsere Realität stark beeinflussen und individuell subjektiv sind (Lange & Klimsa, 2019, S. 100-101). Auch auf welche Diskurse, bzw. auf welche vermittelnden Botschaften fokussiert wird, ist individuell und von Erfahrungen und Interessen geprägt. Dies sind alle Faktoren, welche aufzeigen, dass gerade der symbolische Bereich der Diskriminierung eine grosse subjektive Bahnbreite an Interpretation haben kann.

Der New-Look-Ansatz, welcher bereits im Kapitel 2.3.2.3 dieser Arbeit vorgestellt wird, führt diese Individualität der Wahrnehmung je nach Person, abhängig von deren Bedürfnissen, Einstellungen, Werten und Erfahrungen aus. So sind nicht alle Personen auf die gleichen Sachverhalte gleich sensibel, sind nicht in derselben Bedürfnislage und haben aufgrund von unterschiedlichen Erfahrungen diverse Deutungsmuster. Diese Faktoren beeinflussen die Selektion der Wahrnehmung (Kebeck, 1994, S. 179). So kann beispielsweise eine Person, welche das Bedürfnis hat, sich häufiger mit karriereorientierten Frauen identifizieren zu können, ihre Absenz in den Medien wahrnehmen, während dies jemand anderem überhaupt nicht auffällt. Wir tendieren ebenfalls dazu, unsere Bedürfnisse und Erfahrungen, entsprechend der Reize zu deuten, welche wir wahrnehmen. Entspricht es somit unserer Normvorstellung und unserem Bedürfnis, dass Frauen hauptsächlich Mütter und Geliebte sein

sollen (Klaus, 2005, S. 224-225), so wird uns die mangelnde Diversität in den Medien kaum auffallen. Doch entspricht dies nicht unserem Bedürfnis und unserer Wahrnehmung, so ist es wahrscheinlich, dass uns die Fixierung auf diese Rollen in den Medien stört und wir uns nicht-repräsentiert oder diskriminiert fühlen.

3.4.1.3 Resilienz

Resilienz hat in unserem Verständnis zwei wesentliche Faktoren für diese Arbeit, welche jedoch bei allen Diskriminierungsarten zu berücksichtigen sind. Einerseits beschreibt Resilienz die Widerstandsfähigkeit und die Fähigkeit, sich an Umstände anzupassen (Leipold, 2015, S. 31). Je nach Resilienz fühlt sich somit eine Person eher unter Druck, Belastung oder in diesem Fall diskriminiert, während sich andere kaum mit derselben Situation auseinandersetzen, da sie keine Konsequenzen davon spürt, geschützt durch die Resilienz. Dementsprechend hat die Resilienz einen Einfluss darauf, inwiefern die Abwesenheit der tatsächlichen Diversität der Frauen in den Medien für jemanden belastend ist oder nicht. Die zweite Perspektive der Resilienz ist die der Kompetenzen, um mit belastenden Situationen umzugehen. Wenn also in unserem Fall die symbolische Diskriminierung wahrgenommen wird und zu einer Belastung und einem Leidensdruck führt, hat die Resilienz einen individuell unterschiedlichen Einfluss auf den Umgang damit. Dieser Aspekt wird für die Beratung besonders wichtig, da dort Ressourcen und Schutzfaktoren berücksichtigt werden sollen, welche von Person zu Person grosse Unterschiede aufzeigen können.

3.4.2 Juristische Ebene

Wie in Kapitel 2.5 bereits aufgezeigt, ist die Gleichbehandlung der Menschen ungeachtet ihrer Ungleichheiten in den Menschenrechten verankert. Die Schweiz hat dies ebenfalls aufgenommen. Diskriminierung, sprich die Ungleichbehandlung und die Benachteiligung von Individuen und Menschengruppen aufgrund von (fast) nicht veränderbaren Merkmalen ist verboten und dementsprechend strafbar. (BV; SR 101). Doch die symbolische Diskriminierung, so verstehen wir es, ist juristisch kaum zu verfolgen. Dadurch, dass in unserem Beispiel Frauen in den Diskursen unterrepräsentiert oder in ihrer Diversität deutlich eingeschränkt werden, werden sie nicht direkt anders behandelt als Männer. Die qualitative Schlechterstellung ist schwer nachzuweisen, da dies sehr subjektiv sein kann, wie im Kapitel zur Wahrnehmung erkennbar ist. Die Quantität ist jedoch keine direkte Behandlung einer Person und wird somit in den Menschenrechten und dem Antidiskriminierungsgesetz nicht berücksichtigt. Die Benachteiligung durch das Nicht-Repräsentieren in den Diskursen sind zwar vorhanden, jedoch indirekt und über längere Zeit gebildet. Dementsprechend ähnlich wie

bei der indirekten institutionellen Diskriminierung, ist diese Diskriminierungsart nur selten von der Menge sichtbar und nachweisbar. Zusätzlich kommt hinzu, dass es in Diskursen stets eine Teilgruppe trifft, welche nicht repräsentiert wird und nicht ein bestimmtes Individuum. Dies lässt schliessen, dass eine eventuelle Möglichkeit eine Veränderung in den Diskursen herbeizuführen in der Menge liegt. Es könnten beispielsweise Gruppen entstehen, welche das Interesse gemeinsam haben, die Repräsentation der Frauen in den Medien zu verändern. Zusätzlich tangiert der Diskurs stark mit der Presse- und Medienfreiheit. Da wir nicht von der verbotenen, direkten Diskriminierung sprechen, oder von ausdrücklich geäusserten Unwahrheiten, sondern lediglich von Darstellungen, welche nicht der Realität entsprechend in ihrer Quantität und Diversität, erschwert dies ebenfalls die Möglichkeit juristische Handlungswege zu finden. Deshalb sehen wir den juristischen Aspekt bei dieser Diskriminierungsart, als irrelevant für die Beantwortung unserer Fragestellung.

3.4.3 Beratung

Für den Beratungskontext nehmen wird deshalb mit, dass berücksichtigt werden soll, dass unterschiedliche Personen die Diskurse unterschiedlich wahrnehmen und werten. Auch wenn verschiedene Personen mit den gleichen Inhalten konfrontiert sind, werden sie nicht denselben Fokus setzen. Dadurch, dass die Diskurse unsere Realität und unsere Normvorstellungen stark prägen (Lange & Klimsa, 2019, S. 100-101), vermuten wir, dass die Unterrepräsentation von Teilgruppen, vor allem durch Individuen bemerkt werden, welche sich dafür interessieren oder die Unterrepräsentation erwarten. Dabei kann es sein, dass sich betroffene Personen dadurch unverstanden fühlen, da andere dies nicht hinterfragen oder nicht wahrnehmen.

Doch was heisst das für die beratende Person im Beratungskontext?

Nun wird angenommen, dass eine ratsuchende Person sich diskriminiert fühlt, aufgrund der Unterrepräsentation ihrer Teilgruppe in Diskursen. Es kann sein, dass sie dies nicht mit dieser Wortwahl äussert, doch durchaus beschreibt. Beispielsweise in dem die Person erklärt, dass sie darüber frustriert ist so wenig einer Teilgruppe in den Medien zu sehen, oder das Gefühl zu haben, ihre Identität werde im Fernsehen reduziert. Dadurch, dass es – zumindest keine uns bekannten – juristische Handlungsmöglichkeiten gibt, wird mit der ratsuchenden Person, im Sinne der Beratung in der Sozialen Arbeit, ein argumentatives Gespräch nötig. Dabei können neue Perspektiven und Erklärung- oder Deutungsmuster entdeckt werden und eventuell, falls von der ratsuchenden Person erwünscht, von ihr übernommen werden. Gerade in der Attribution von möglichen Ursachen für die Unterrepräsentation in Diskursen oder der herabwürdigenden Stellung in den Medien, können durch gegenseitiges Hinterfragen und

Argumentieren neue Perspektiven aufgezeigt werden (Thiersch, 2014, S. 115). Wenn der Frust, sich von anderen nicht verstanden zu fühlen, besonders den Leidensdruck erhöht, können auch dafür andere Erklärungen gesucht werden. Weshalb ist es die Norm? Muss es so sein? Sind Alternativen bekannt?

Wenn andere Erklärungen gesucht werden, so kann ein Sachverhalt bestenfalls sinngemäss, verständnisvoll und bewältigbar werden. Dies entspricht dem Kohärenzgefühl, was zu einer erhöhten Resilienz und Bewältigungskompetenz führt (Fröhlich- Gildhoff & Rönnau- Böse, 2019, S. 14). Dies zeigt auch auf, dass vor allem im Bereich des Umgangs mit der wahrgenommenen symbolischen Diskriminierung, im Kontext der Beratung, eine Wirkung erzielt werden kann. Dafür sind die Ressourcen und die Faktoren der Resilienz einer Person wichtig und besonders individuell. Um die Person in ihrer Einzigartigkeit verstehen und begleiten zu können, sollten die Ressourcen erfasst werden. Die Denkfigur nach Silvia Staub-Bernasconi, ist wie bei anderen Diskriminierungsarten bereits beschrieben, ein mögliches Hilfsmittel dafür.

Da konkrete Handlungswege bei dieser Diskriminierungsart, im Gegensatz zu den juristischen Wegen bei beispielsweise der institutionellen Diskriminierung, kaum vorhanden sind, ist der Bereich der Aktion, nach der Denkfigur von Bernasconi, nicht besonders relevant. Selbstverständlich geht es hier nur um den Fokus. Erfragt kann er innerhalb des Gesprächs trotzdem werden. Im Bereich der Erkenntnis können Ressourcen entdeckt werden. Dieser Bereich fokussiert zwar hauptsächlich auf die biologischen Aspekte der Wahrnehmung, doch ebenfalls auf Deutungsmuster und Normvorstellungen, was, wie bereits aufgezeigt wurde, für diese Diskriminierungsart besonders interessant ist. Die reflektive normative Orientierung, also das Hinterfragen und Verstehen von Normvorstellungen kann eine Ressource zum Umgang mit symbolischer Diskriminierung werden (Geiser, 2015, S. 115-117).

Die externe Umwelt und somit das soziale Umfeld einer Person, erachten wir als besonders wichtig. Der Austausch mit ihnen, je nach Beziehung, kann die Perspektiven erweitern, aber auch Frust auslösen. Es kann sein, dass die ratsuchende Person in einem Umfeld ist, in der sie über ihre festgestellte symbolische Diskriminierung sprechen kann und verstanden wird, oder eben nicht und vielleicht nicht ernst genommen wird. Die externe Umwelt kann sowohl eine Ressource sein, wie auch eine zusätzliche Belastung. Dies ist individuell und dementsprechend in der Beratung besonders zu berücksichtigen. Sind Ressourcen in diesem Bereich vorhanden, so kann dies neue Bewältigungsmöglichkeiten für die ratsuchende Person eröffnen. Dies ist im Sinne des Empowerments, da dabei die ratsuchende Person eigene Ressourcen erkennt und zu nutzen lernt.

Wie bereits in Kapitel 2.4.2 beschrieben, ist Empowerment einerseits die Ermächtigung über das eigene Leben zu bestimmen und den eigenen Lebensentwurf zu gestalten, doch andererseits soll dies vor allem im sozialen Kontext stattfinden. Gerade im Bereich der Diskriminierung ist es erwünscht, dass sich Personen zusammenschliessen, welche sich betroffen fühlen und durch eine Bewegung die Normen zu verändern versuchen, so beispielsweise die Frauenbewegungen. Dies entspricht ebenfalls der feministischen Beratung, welche in Kapitel 2.4.3 vorgestellt wurde. So kann Macht durch zusammenschliessen von Gleichgesinnten erhöht werden, in diesem Fall durch Personen, welche die Diskurse ebenfalls ändern möchten. Dies kann zu einer politischen Bewegung führen, welche eventuell bei der Beratung startet. Wenn die Ressourcen vorhanden sind, oder erschlossen werden können, so kann im eigenen Umfeld begonnen werden, die symbolische Diskriminierung sichtbar zu machen. Diese Sichtbarkeit kann im besten Falle eine hohe Anzahl Menschen treffen, welche sich engagieren, eine Interessensgruppe bilden oder sich einer anschliessen, und so gegen die symbolische Diskriminierung und für realitätsentsprechende Repräsentation eintreten. Dies würde ebenfalls dem politischen Mandat der feministischen Beratung und dem Empowerment entsprechen (Kapitel 2.4.2 und 2.4.3).

3.5 Sprachliche Diskriminierung

In Anlehnung an das Kapitel 2.1.4.5 wird sprachliche Diskriminierung als Diskriminierung einer sozialen Gruppe in Form von sprachlichen Äusserungen beschrieben. Es geht dabei also wortwörtlich um direkte diskriminierende sprachliche Äusserungen, welche mündlich oder schriftlich geäußert werden können. Die Sprache ist allgegenwärtig, einerseits offensichtlich, andererseits dennoch subtil und undurchsichtig. Dabei wird bei Individuen einer Teilgruppe nicht immer dieselbe sprachliche Äusserung als gleich diskriminierend aufgenommen. Einen wesentlichen Unterschied, welcher bei der sprachlichen Diskriminierung zu tätigen ist, ist der Unterschied zwischen einer Beleidigung und einer Diskriminierung (Blödel, 2015, S. 38). Bei einer Beleidigung handelt es sich um eine negativ bewertende Äusserung gegenüber einer Person, erst wenn sich die negativ bewertende und abschätzige Äusserung gegen eine ganze Personengruppe richtet und die Zugehörigen dieser Gruppe in eine Schublade gesteckt werden, wird es zur Diskriminierung.

Oft wird davon ausgegangen, dass das Gesagte von den Zuhörenden mit der gemeinten Absicht verstanden wird. Jedoch ist dies nicht immer der Fall und es wird öfters als es einem lieb ist anders verstanden (Agile.ch, n.d., S. 2). Über die Sprache werden dazu viele Bewertungen weitergegeben welche einem gar nicht immer so bewusst sind (Habscheid, 2015, S. 5). Hier birgt die Sprache als Kommunikationsmittel auf verbaler, schriftlicher oder

auch anderer Ebene einen grossen Spielraum für Diskriminierung. Bei der sprachlichen Diskriminierung geht es also um direkt gesprochene diskriminierende Äusserungen. Diese diskriminierenden sprachlichen Äusserungen beziehen sich immer auf die Abwertung einer sozialen Gruppe (Blödel, 2015, S. 38). Beispiele im Geschlechterthema für die sprachliche Diskriminierung wären Aussagen wie «Frauen sind schlechte Autofahrerinnen» oder «Männer können besser logisch Denken als Frauen». Aber auch der glücklicherweise veraltete Ausdruck für ledige Frauen «Fräulein» gehört in die sprachliche Diskriminierung, denn da wird der Zivilstand der Frau gleich von aussen her definiert und ist für alle anwesenden Personen offensichtlich, wobei es diese sprachliche Information für die Männer nicht gibt (Velta, 1960, S. 204).

Für die Beratung für Menschen welche sprachliche Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, werden wahrscheinlich stärkende Resilienzfaktoren einen wichtigen Teil darstellen, aber auch juristische Grundlagen können von Bedeutung sein. Im Folgenden wird dies näher beleuchtet.

3.5.1 Individuelle Ebene

Auf der individuellen Ebene können bei der sprachlichen Diskriminierungsart nicht so breite Aussagen getätigt werden. Da es sich hierbei nicht um einen grossen individuellen Interpretationsspielraum handelt. Es kann sein, dass nicht alle sprachlich diskriminierenden Aussagen gleich aufgenommen werden und dementsprechend nicht dieselben Auswirkungen auf das Erleben einer solchen Aussage eines Individuums haben.

3.5.1.1 Wahrnehmung

Die Wahrnehmung eines Individuums wird wie bereits in den vorherigen Kapiteln zur Wahrnehmung (2.3.2) erläutert, durch verschiedene personale und situative Faktoren und auch durch Bedürfnisse und Werte geprägt. Bei der Wahrnehmung von sprachlicher Diskriminierung bilden kulturelle Einflüsse wohl den grössten Einflussfaktor. Je nach Entwicklung der Kultur und den vorhandenen Werten und Normen in der Gesellschaft werden Themen der sprachlichen Diskriminierung stärker beleuchtet und sanktioniert. Diese vorherrschenden Werte und Normen der Gesellschaft haben einen grossen Einfluss auf die soziale Wahrnehmung einer Person, welche durch die Interaktion eines Individuums mit anderen Menschen entsteht.

3.5.1.2 Konstruktion der sozialen Realität

Bei der individuellen Konstruktion der sozialen Realität werden vorherrschende Werte und Normen der Gesellschaft die sprachliche Diskriminierung nicht entschuldigen und verhindern, aber sie werden durch Normen und Werte weniger in den Fokus gerückt werden. Dies kann zu starrem Festhalten an sprachlich diskriminierenden Strukturen führen. Beispielsweise ist das Wort «Neger» bereits im 18. Jahrhundert gebraucht worden und erst im 21. Jahrhundert wurde es in der breiten Gesellschaft ein Thema, wird abgeschafft und hat auch juristische Konsequenzen bei dessen Gebrauch (Stiftung gegen Rassismus und Antisemitismus, 2015, [Website]). Dieses Wort hatte trotz seiner diskriminierenden Wirkung bereits seit Beginn des Gebrauchs lange Eingang in unserem Sprachgebrauch gefunden. Aber erst durch den gesellschaftlichen Wertewandel, welcher allgemein mit der Aufhebung von Diskriminierung von Minderheiten und der Rassentrennung zu tun hat, wird dieses Wort herausgearbeitet und von breiten Teilen der Gesellschaft als diskriminierend empfunden und thematisiert.

3.5.1.3 Resilienz

Für Betroffene von sprachlicher Diskriminierung stellen gut ausgebildete Schutzfaktoren der Resilienz eine solide Grundlage für den Umgang damit dar. Dies können eine ausgeprägte Selbstwirksamkeit sein, dies bedeutet, dass generell sprachliche Diskriminierung nicht so persönlich genommen wird, dass sich die Person in ihrem Denken und Handeln eingeschränkt fühlt (Scherr, 2013, 229- 230). Hierbei ist eine gute Selbststeuerung gewiss auch von Vorteil, da es sich nicht in jedem Falle lohnt auf dieselbe beleidigende und diskriminierende Art zu reagieren. Auch ein unterstützendes Umfeld mit Personen, welche für einen Austausch zu haben sind und indem diskutiert und Erfahrungen geteilt werden können, kann ein grosser Schutzfaktor darstellen.

3.5.2 Juristische Ebene

Die sprachliche Diskriminierung findet auf juristischer Ebene einen breiten Eingang. Denn im rechtlichen Sinne wird Diskriminierung als eine ungleiche Behandlung eines Menschen oder einer Menschengruppe aufgrund rechtlich geschützter Diskriminierungskategorien verstanden, wenn keine sachlichen und objektivierbaren Gründe für diese ungleiche Behandlung vorliegen (Antidiskriminierungsstelle.de, n.d., [PDF]).

Wenn also spezifisch sprachlich geäusserte Herabsetzung einer Personengruppe aufgrund eines spezifischen Merkmales getätigt werden, hat dies juristische Folgen.

Als Grundlage für die rechtliche Sanktionierung für sprachliche Äusserungen können als erste Grundlage die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte hinzugezogen werden. Wenn also

Grundsätzliche Rechte für das Leben durch sprachliche Äusserungen herabgesetzt werden, wie beispielsweise die Grundlage für den zweiten Weltkrieg darstellt, als Adolf Hitler alle Menschen aufgefordert hatte, alle Juden umzubringen und diese Völkergruppe auszurotten. Dies stellt klar eine Verletzung der allgemeinen Menschenrechte dar, da hier eine Völkergruppe aufgrund ihrer Herkunft und Religion in eine Schublade gesteckt wird und sie aufgrund der eben genannten Kategorien herabgesetzt werden. Das Genozidverbot schliesst die Grundlage des zweiten Weltkrieges nun mit ein und ist im Schweizerischen Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937 im Artikel 264 geregelt (StGB; SR 311.0).

In der heutigen Zeit sind sprachliche Diskriminierungen auf Plattformen von sozialen Medien ein aktuelles Thema. Im Versteck der digitalen Anonymität werden ganz spezifische und äusserst diskriminierende Aussagen getätigt, welche rechtliche Folgen haben können, wenn sich die Betroffenen dafür einsetzen und dies nachverfolgen wollen (Brodnig, 2014, S. 13- 14). Beispielsweise wurden zwei Sportlerinnen aus der USA in einem TV- Format mit diskriminierenden Äusserungen und Hasstiraden, welche andere Personen über sie auf sozialen Netzwerken geschrieben haben, konfrontiert. Mit dabei waren Kommentare wie: "Du brauchst eine Tracht Prügel, am besten, man bringt Dich um. Frauen stellen wir nur ein, wenn wir sie ...wollen." Zu lesen (Prange, 2016, [Website]). In diesem Zitat sind gerade mehrere sprachlich diskriminierenden Aussagen vorhanden. Im ersten Satz ist ganz klar die einzelne Person angegriffen und wird stark beleidigt, es wird ihr das Recht auf das Leben abgesprochen. Im zweiten Satz der Aussage werden alle Frauen aufgrund ihres Geschlechts in eine Schublade gesteckt und verallgemeinernd gegenüber den Männern herabgesetzt und das gleiche Recht auf Gleichbehandlung im beruflichen Kontext abgesprochen. Hier liegt die Verletzung des Rechtes auf Gleichbehandlung jedes Menschen und somit wird die Würde des Menschen angetastet, welche in der Bundesverfassung der schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999, im Artikel 7 jedem Menschen zugesichert wird (BV; SR 101). Ebenfalls wird die Gleichstellung von Frau und Mann nicht gewährleistet, welche im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995 (GIG; SR 151.1) geregelt ist. Gleichzeitig wird die Meinungsfreiheit welche im Artikel 19 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte jedem Menschen zugesprochen wird, verletzt.

In der Schweiz kann dies auf der Grundlage des Militärstrafgesetzes vom 17. Juni 1927 mit dem Artikel 171c zur Diskriminierung und Aufruf zu Hass, strafrechtlich verfolgt werden (MStG; SR 321.0). Hier ist im Artikel 171c geschrieben «wer öffentlich durch Wort, Schrift, Bild, Gebärden, Tätlichkeiten oder in anderer Weise eine Person oder eine Gruppe von Personen wegen ihrer Rasse, Ethnie, Religion oder sexuellen Orientierung in einer gegen die Menschenwürde verstossenden Weise herabsetzt oder diskriminiert oder aus einem dieser

Gründe Völkermord oder andere Verbrechen gegen die Menschlichkeit leugnet, gröblich verharmlost oder zu rechtfertigen sucht, wer eine von ihm angebotene Leistung, die für die Allgemeinheit bestimmt ist, einer Person oder einer Gruppe von Personen wegen ihrer Rasse, Ethnie, Religion oder sexuellen Orientierung verweigert, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit einer Geldstrafe bestraft».

In der Schweiz kann momentan eine sprachliche Diskriminierung also eine Folge von einer Freiheitsstrafe von bis zu drei Jahren haben.

Gerade auch im Bereich der sprachlichen Diskriminierung ist sehr wichtig, dass die juristische Verfolgung einer Tat erst beginnen kann, wenn sich eine betroffene Person oder Personengruppe dagegen wehrt und rechtliche Schritte und Wege einleitet. Die finanziellen, zeitlichen und personellen Ressourcen sind hierfür leider nicht in jedem Fall gegeben und können als Hinderungsgrund für die rechtliche Verfolgung von sprachlicher Diskriminierung stehen. Dies ist ein wichtiger Faktor, welcher in der Beratung aufgenommen werden muss.

3.5.3 Beratung

Was heissen die Grundlagen der sprachlichen Diskriminierung nun für die sozialarbeiterische Beratung? Aus den individuellen Faktoren können wir herauslesen, dass ein erster Schritt sein kann, dass die individuellen Auswirkungen auf das eigene Denken und Handeln der betroffenen Person abgefragt werden sollte. Je nach Stärke der Auswirkungen sollten bereits hier einige Themen bei der Person selbst, gemeinsam angeschaut und behandelt werden. Es kann sich um den Wiederaufbau des Selbstwertgefühls oder der eigenen Handlungsfähigkeit handeln (Fröhlich- Gildhoff & Rönnau- Böse, 2019, S. 30- 31). In der Beratung kann es auch ein Thema sein, dass eigene Normen, Vorstellungen oder Vorstellungen über Stereotypen der betroffenen Person gegenüber der Person oder Personengruppe welche sprachliche Diskriminierung vorgenommen haben, bestehen. Eventuell können solche negativen Gefühle und Einstellungen gegenüber der Täterschaft hinderlich in einer weiteren Aufarbeitung des Themas sein und diese müssen beleuchtet und gegebenenfalls angegangen werden. In einem nächsten Schritt wäre das Thema von Resilienz stärkenden Faktoren zentral, hierbei kann das Modell der systemisch Konstruktivistischen Denkfigur nach Silvia Staub- Bernasconi hilfreich sein (siehe Kapitel 2.3.4). Bei der sprachlichen Diskriminierung wird, das soziale Umfeld, Mitgliedschaften und Beziehungen wichtig. Denn einerseits kann das Umfeld eine grosse Stütze im Umgang mit den Auswirkungen der Diskriminierung sein, aber es können sich auch juristisch versierte Personen im Umfeld befinden, welche bei der rechtlichen Verfolgung gegen die Täterschaft behilflich sein können. Es kann auch sein, dass sich eine Person im näheren Umfeld finden lässt, welche die betroffene Person zu einem Beamtengang begleitet. Ein

wichtiger Hinweis für geltende Gesetzeslagen in der Schweiz, kann ein Verweis auf die Internetseite [ch.ch](https://www.ch.ch) sein. Dies ist eine Seite des Schweizer Bundes der Kantone und Gemeinden. Hier kann in einer Suchleiste ein Thema eingegeben werden und anschliessend werden alle geltenden und für dieses Thema relevanten Gesetzestexte aufgelistet. Diese Seite ist unter der URL- Adresse: <https://www.ch.ch/de/> (Ch.ch, n.d., [Website]). zu finden.

Natürlich sollten solche rechtlichen Handlungsschritte nur oder erst dann begangen werden, wenn dies die betroffene Person als eine eigene wirkungsvolle Handlungsmöglichkeit sieht. Wir als beratende Personen sollten dabei auf keinen Fall unsere eigene Meinung auf die betroffene Person überstülpen, sondern sollten mögliche Handlungsoptionen aufzeigen und die Person dabei unterstützen den für sich entschiedene Weg umsetzen zu können. Dies kann auch ein Aufzeigen von anderen versierteren Beratungsstellen oder Selbsthilfegruppen sein.

3.6 Alltägliche Diskriminierung

Wie in Kapitel 2.1.4.6 dieser Arbeit erklärt wird, ist hier mit alltäglicher Diskriminierung nicht die Häufigkeit und Regelmässigkeit der Diskriminierungserfahrungen grundsätzlich gemeint, sondern, dass ein Verhalten bei Teilgruppen auffällig wird, welche bei der Normentsprechenden Gruppe als alltäglich gilt.

Um ein Beispiel im Bereich der Diskriminierung der Frauen zu finden, müssen wir uns somit überlegen, in welchem Kontext die Frauen nicht normentsprechend sind. Ein Beispiel hierfür wäre, ein als typisch männlich geltender Beruf als Frau auszuüben, um so beispielsweise Feuerwehrfrau, Polizistin, Pilotin oder Bauarbeiterin zu werden. Grundsätzlich ist es den Frauen inzwischen ermöglicht, solchen Berufskarrieren nachzugehen. Trotzdem wird das Nachgehen einer «männlich-geprägten» Berufskarriere für Frauen nicht als normentsprechend empfunden, weshalb die Ausübung eines solchen Berufs spezieller, bzw. auffälliger ist, wenn dies eine Frau ausübt.

Dies hat auf den ersten Anblick nicht konkret mit Diskriminierung zu tun, da ihr die Möglichkeit der Berufswahl gegeben ist, auch wenn der gewünschte Beruf als typisch männlich angesehen wird. Trotzdem führt dies zu Diskriminierungssituationen. Der Token-Effekt wurde in der Sozialpsychologie festgestellt und beschreibt folgende Auswirkung: Wenn Frauen und Männer sich in geschlechter-untypischen Berufen in extremer Minderheit befinden, werden sie in der Psychologie als Tokens bezeichnet (Stahlberg, Dickenberger & Szillis, 2009, S. 206). Diese «Token-Position» führt zu folgenden verschiedenen Effekten, welche benachteiligend, und somit diskriminierend sind bzw. sein können. Die Frau, welche in einem typischen Männer-Beruf tätig ist, erhält aufgrund ihrer deutlichen Minderheit mehr Aufmerksamkeit, was den Leistungsdruck erhöht. Zusätzlich werden die Unterschiede zwischen den Tokens und der

Mehrheitsgruppe häufig überschätzt, während die Gemeinsamkeiten unterschätzt werden, was dazu führen kann, dass sich die Mehrheit, in diesem Fall die Männer, noch mehr zusammenschließen und die Frau so sozial isoliert wird. Der dritte Effekt wird auch Sex-Role Spillover genannt. Es wird von der extremen Minderheit auch im beruflichen Kontext erwartet, dass sie sich der traditionellen Geschlechtsrolle entsprechend verhält, auch wenn dies nicht den Verhaltensweisen entspricht, welche beruflich von ihr erwartet werden. Wenn die erwartete Geschlechtsrolle den erwarteten beruflichen Verhaltensmustern widerspricht, kann eine Diskrepanz in der Selbstdarstellung entstehen, da die Frau entweder inkompetent ist oder nicht als weiblich anerkannt wird (Stahlberg et al., 2009, S. 207-208).

Dieser zusätzliche Druck ist insofern benachteiligend und kann somit zur alltäglichen Diskriminierung gezählt werden, da der Teilgruppe (der extremen Minderheit, hier der Frau) gegenüber, andere Erwartungen gestellt werden, weil sie in diesem Kontext auffällt, da sie nicht der Norm entspricht.

Bei alltäglicher Diskriminierung fällt das Verhalten einer Person nur deshalb auf, weil sie durch ein Merkmal nicht der normentsprechenden Gruppe angehört. In diesem Fall eine Frau, mit denselben beruflichen Verhaltensweisen, fällt auf, lediglich weil sie eine Frau ist. Rechtlich gesehen ist sie durch diese Diskriminierung in ihren Möglichkeiten nicht eingeschränkt, da sie weiterhin eine freie Berufswahl hat und grundsätzlich juristisch den Männern gleichgestellt ist bzw. sein sollte.

Deswegen nehmen wir an, dass hier vor allem individuelle Aspekte und Ressourcen gerade für das Empowerment in der Beratung von Nutzen sein könnten. Der Umgang mit solchen Situationen und eigenen Möglichkeiten die Situation zu ändern, sollten dementsprechend wahrscheinlich im Fokus liegen. Dies soll nun vertiefter ausgeführt werden.

3.6.1 Individuelle Ebene

Bei der alltäglichen Diskriminierung wird jemand diskriminiert, in dem die Person auffällt, obwohl sie theoretisch der Norm entspricht. Das gezeigte normative Verhalten, wird bei der betroffenen Person jedoch nicht als normentsprechend wahrgenommen, aufgrund eines unveränderbaren Merkmals, wie die sexuelle Orientierung oder in unserem Fall, das Geschlecht (Steffens und Wagner, 2009, S.242). Es geht somit um Faktoren wie die Normvorstellung, für wen die Norm gilt und um die Wirkung auf andere und deren Reaktion auf die betroffene Person. Die Mehrheit dieser Faktoren ist individuell. Wir nehmen an, dass der Faktor der Konstruktion sozialer Realität einen Einfluss darauf hat, ob jemand diskriminiert wird und ob diese Person dies wahrnimmt und wie sie es interpretiert. Andererseits wird sicherlich auch die Resilienz wesentlich sein, denn das Selbstvertrauen und das

Selbstwertgefühl kann jemandem die Kraft geben, sich selbst treu zu sein, auch wenn sie auffällt und dies eventuell durch negative Wertungen wahrnimmt. Auffallen ist per se keine Diskriminierung, doch dadurch, dass jemand als nicht normentsprechend wirkt, obwohl sie sich normentsprechend verhält, sprich jemandem die Norm nicht anzurechnen, ist eine Andersbehandlung aufgrund eines Merkmals, sprich Diskriminierung. Die Benachteiligung ist insofern da, dass die betroffene Person Angst haben kann, negativ aufzufallen und eventuell deswegen direktere Formen von Diskriminierung riskiert. Diese Wahrnehmung und Interpretation, dieses Empfinden ist, auch wenn eine tatsächliche Andersbehandlung stattfindet, von Subjektivität geprägt.

3.6.1.1 Konstruktion der sozialen Realität

Diese Diskriminierungsart kommt gelegen, um die Wirkung von Erwartungen und selbsterfüllende Prophezeiungen aufzuzeigen. Nehmen wir an, einer Person ist bewusst, dass sie in einem gewissen Kontext raussticht aufgrund eines für ihre Identität wichtiges Merkmal. So beispielsweise eine Frau in einem für Männer typisch geltenden Beruf. Diese Frau kann Angst haben aufzufallen und anders behandelt zu werden. Diese Befürchtungen und Erwartungen können dazu führen, dass sie unsicher ist, was wirkt (Gerrig et al., 2018, S. 653-654). Dies wiederum könnte der Auslöser sein, weshalb sie negativ auffällt und verurteilt wird. Damit hätte ihre Erwartung zu einer negativen, befürchteten Wertung geführt. Es kann auch weitergespannt werden. Nehmen wir an, einige Männer erwarten, dass die Frau unsicherer und inkompetent in dieser Domäne ist. Dies führt zum nonverbalen Ausdruck, dass sie nicht hier hingehört. Dies kann wiederum dazu führen, dass die Frau diese Ungleichbehandlung spürt, deswegen unsicher wird und schlechtere Leistung erbringt.

Der Teufelskreis ist vollkommen. Diesen, oder ähnliche Kreise der selbsterfüllenden Prophezeiung zu durchbrechen, könnte ein Ziel der Beratung sein.

Die Erfahrungen und Erwartungen beeinflussen den Fokus und so die Selektion der Wahrnehmung (Kebeck, 1994, S. 179). Es ist somit unterschiedlich, inwiefern eine Andersbehandlung erwartet wird, wahrgenommen wird und bewertet wird. Diese Unterschiede werden durch die Wahrnehmung und die Resilienz individuell beeinflusst. Aufgrund der Breite der Themen, könnte eine Arbeit nur um diesen Aspekt geschrieben werden. Um den Rahmen nicht zu sprengen, wird dies folgend eher kurzgehalten.

3.6.1.2 Wahrnehmung

Stellen wir uns die Situation vor, in der eine Frau auffällt, lediglich weil sie eine Frau ist. Dieses Auffallen führt zu unterschiedlichen Wertungen und Erwartungen des Umfeldes, in dem sie

sich befindet. Es führt ebenfalls zu anderen Erwartungen und Wertungen ihrerseits, da sie wahrnimmt, dass sie auffällt.

Inwiefern sie dies wahrnimmt, wie sie die Reize interpretiert und organisiert, beginnt bereits bei der ersten Selektion der Reize. Es ist individuell, welche Reize überhaupt bis zur bewussten Verarbeitung gelangen (Kebeck, 1994, S. 164). Ein wichtiger Faktor dabei ist die Aufmerksamkeit. Worauf achtet die betroffene Person aufmerksam? Reize, welche der eigenen Erwartung und Aufmerksamkeit entsprechen, werden eher wahrgenommen und verarbeitet. Die Selektion wird unbewusst gemacht. Sie entsteht aufgrund von Konzepten, welche auf vorherige Erfahrungen basieren (Kebeck, 1994, S. 176- 177). So wird jemand, welcher bereits Erfahrungen, sei es selbsterlebte oder wegen Diskursen und Erzählungen erwartete Erfahrungen, damit gemacht hat, wegen ihres Geschlechts nicht als normentsprechend zu gelten, dies auch eher erwarten und wahrnehmen. Es sind diese Erfahrungen die wesentlich beeinflussen, ob jemand bewusst wahrnimmt, dass die Norm aufgrund eines Merkmales, hier das Geschlecht, trotz gleichem Verhalten nicht zur Norm zählt. Ist dies bewusst, so werden auch nonverbale Anzeichen einer Andersbehandlung, oder eines anderen Erwartungsdrucks eher wahrgenommen, als wenn sie vorher nie erfahren wurden.

Der New-Look-Ansatz beschreibt diesen Vorgang auf psychologischer Ebene. So spielen auch die Bedürfnisse einer Person eine grosse Rolle in der Selektion der bewusst verarbeiteten Reize. Die unterschiedliche Sensibilität der Individuen bezüglich ihrer Erfahrungen, führen zu unterschiedlichen Reaktionen auf denselben Reiz, da er beispielsweise anders organisiert oder gewertet wird (Kebeck, 1994, S. 180-182).

Die Erfahrungen und Erwartungen spielen dementsprechend bereits zu Beginn des Wahrnehmungsprozesses eine wesentliche Rolle und beeinflussen die Bedeutung und die Auswahl der wahrgenommenen Reize.

Doch bei der alltäglichen Diskriminierung wird, die in extremer Unterzahl auftretende Teilgruppe mit anderen Erwartungen konfrontiert, was, vor allem auf Dauer, belastend sein kann. Um damit umgehen zu können, ist der Faktor der Resilienz wesentlich, welcher nun ausgeführt wird.

3.6.1.3 Resilienz

Je höher die Belastung mit trotzdem bestehender psychischer Gesundheit, umso stärker ist die Resilienz (Fröhlich- Gildhoff & Rönnau- Böse, 2019, S.9). Die Dauer und Intensität einer Belastung spielt dabei ebenfalls eine Rolle und ist von Fall zu Fall unterschiedlich. So kann alltägliche Diskriminierung punktuell stattfinden, wie auch, beispielsweise beim Ausüben eines für das Geschlecht untypischen Berufes, von längerer Dauer sein. Zusätzlich entsteht gerade

bei der alltäglichen Diskriminierung, so interpretieren wir, häufig eine Rollendiskrepanz. Von der Person in der extremen Minderheit wird ein stereotypisches Verhalten erwartet (Stahlberg et al., 2009, S. 208). Andererseits ist gerade das Verhalten, welches in diesem Kontext normal sein sollte, als normuntypisches gewertet. Die betroffene Person muss somit entscheiden, wie sie wirken will. Ein Verhalten, dass ihren Wünschen und dem Kontext entspricht, oder doch das Ausüben des zugeschriebenen Stereotypen, um auf weniger Widerstand zu stossen? Diese Diskrepanz kann ebenfalls eine hohe Belastung sein. Dabei können, je nach Resilienz, verschiedene Bewältigungsstrategien beigezogen werden. So kann solchen Situationen ausgewichen werden, die Kontexte der extremen Minderheit vermieden werden, indem ein solcher Beruf gar nicht gewählt wird. Andererseits kann bei einer hohen Resilienz eher mit dieser Belastung umgegangen werden, und die nonverbalen Ausdrücke das man «anders» ist, können an einem abprallen. Selbstsicherheit, als ein wesentlicher Faktor der Resilienz, kann dabei helfen, weitere Möglichkeiten zu finden, mit dem Stress, der Sonderstellung und der damit verbundenen Belastungen umzugehen.

3.6.2 Juristische Ebene

Die juristische Lage, besonders in der Schweiz, drückt durch das Gleichstellungsgesetz, die Menschenrechte wie auch die Frauenrechtskonvention klar aus, dass wir alle vor dem Gesetz gleichgestellt sind (siehe Kapitel 2.5). Wir sind gleichwertig und haben dieselben Rechte und Freiheiten, besonders zwischen den Geschlechtern, wo es zusätzlich durch das Gleichstellungsgesetz betont wird. Bei der alltäglichen Diskriminierung hilft dies jedoch nicht weiter. Wir sind keine Juristen, weshalb es durchaus sein kann, dass eine juristische Handlungsmöglichkeit vorhanden wäre, welche wir nicht erkennen. Doch in diesem Fall wäre es wahrscheinlich auch für unsere Klientel schwer erkennbar und es müsste eine Fachperson aus diesem Gebiet beigezogen werden. Eine Rechtsauskunft einzuholen wäre somit stets sinnvoll.

In diesem Fall sehen wir es als unwahrscheinlich, denn bei der alltäglichen Diskriminierung werden keine Rechte direkt verletzt, es wird auch keine Möglichkeit aufgrund des Geschlechts eingeschränkt. Die Integration in einen Kontext, in der die Frau zur extremen Minderheit gehört, wird im zwischenmenschlichen Bereich, aufgrund von Stereotypen und Zuschreibungen erschwert. Dazu kommt die Angst, direkter diskriminiert zu werden, wie beispielsweise auf institutioneller oder sprachlicher Ebene. Sollte es jedoch soweit kommen, gibt es bei beiden genannten Diskriminierungsarten rechtliche Handlungswege, welche in beiden jeweiligen Kapiteln vorgestellt wurden.

Ist es noch im Bereich der alltäglichen Diskriminierung, bleiben alle Faktoren auf der Ebene des Empfindens und der nonverbalen Kommunikation, welche beide vor dem Gesetz nicht verboten und kaum nachzuweisen sind.

3.6.3 Beratung

Grundsätzlich ist für uns damit schon klar, dass der juristische Weg innerhalb des Beratungskontexts keine Priorität für den Umgang mit Erfahrungen dieser Diskriminierungsart hat.

Wesentlicher sind individuelle Faktoren, vor allem im Bereich der Erfahrungen, welche unsere Wahrnehmungskonzepte und Interpretationen massgebend beeinflussen und an die Resilienz gekoppelt mit dessen Schutzfaktor des Selbstwertes und der Selbstsicherheit.

Im Sinne der Beratung in der Sozialen Arbeit, ist es zweckmässig, mit der Klientin zusammen die belastenden Situationen zu hinterfragen, in Form einer argumentativen, reflektierten Problemlösungsfindung (Thiersch, 2014, S. 115 -116). Durch das Hinterfragen und Begleiten der Reflexion, können neue Perspektiven, Handlungsmöglichkeiten und Wertungen erkannt werden, welche bestenfalls die Situation weniger belastend werden lässt.

Wichtig für uns ist ebenfalls der Resilienz nachzugehen. Um Bewältigungsmöglichkeiten zu finden, ist es wichtig, dass eine gewisse Resilienz vorhanden ist, und dementsprechend auch die Ressourcen, um mit belastenden Situationen umzugehen. Die Resilienz führt schliesslich dazu, dass eine Person psychisch gesund bleibt, trotz belastender Erfahrungen (Fröhlich-Gildhoff & Rönnau-Böse, 2019, S.9), was sicherlich ein Ziel der Sozialen Arbeit sein muss. Sollte nur eine schwache Resilienz vorhanden sein, muss unserer Meinung nach, diese aufzubauen, die erste Priorität haben, damit die Person die Möglichkeit hat, auf Dauer mit solchen Situationen umzugehen, indem sie beispielsweise Schutzmechanismen oder Bewältigungsstrategien bilden kann und psychisch gesund bleibt.

Die argumentative Gesprächsführung kann zu neuen Perspektiven führen (Thiersch, 2014, S. 115-116). So könnten, durch Aufzeigen verschiedener Perspektiven, Wahrnehmungskonzepte und Erwartungen hinterfragt und durchbrochen werden. So beispielsweise die selbsterfüllende Prophezeiung: wenn eine Frau unsicher ist, weil sie erwartet negativ aufzufallen, und genau deswegen negativ auffällt, sprich wegen der Unsicherheit und nicht wegen des Geschlechts, wäre dies ein Beispiel für selbsterfüllende Prophezeiung. Wenn nun in der Beratung aufgezeigt werden kann, dass Auffallen nicht negativ sein muss, sondern positiv sein kann, so wäre es möglich, dass die Frau mit der Zeit eine positive Wertung erwartet und so mit mehr Selbstwert und Sicherheit auftritt, was die respektvolle Haltung der Mitmenschen auf sie erhöht und stärkt. Die Tatsache, dass sie mit Selbstsicherheit ihr Verhalten ausübt, ohne sich dadurch verunsichern zu lassen, dass sie

nicht die Merkmale der Norm erfüllt, könnte, im besten Fall, die Normvorstellung der Männer ebenfalls verändern.

Mit der Zeit, könnte so die alltägliche Diskriminierung abgebaut werden, da es zur neuen Norm wird, dass die Frau genauso das Verhalten an Tag legen kann, wie die Männer.

Auch der Fokus der Wahrnehmung könnte durch gemeinsames Reflektieren beeinflusst werden. Gibt es Faktoren in der belastenden Situation, welche Sicherheit geben oder positiv gewertet werden? Es könnte beispielsweise eingeübt werden, bewusst die positiv interpretierbaren Zeichen zu suchen, statt auf die negativen nonverbalen Äusserungen zu achten. Durch Hinterfragen der eigenen Erfahrungen und Deutungsmuster, könnte so der Fokus verändert werden, welcher wiederum die Selektion der bewusst verarbeiteten Reize beeinflusst. Die belastenden Faktoren könnten so weniger wahrgenommen werden, als die, welche als Ressource wirken können.

Der Diskrepanz zwischen den verschiedenen Rollen während alltäglichen Diskriminierungserfahrungen, kann durch ein stabiles Kohärenzgefühl entgegengewirkt werden. Dieses besteht aus der Verstehbarkeit, der Bewältigbarkeit und der Sinnhaftigkeit der Lebenssituation (Fröhlich- Gildhoff & Rönnau- Böse, 2019, S. 14). Um dieses Kohärenzgefühl aufzubauen, oder zu erkennen, dass es nicht vorhanden ist, braucht es Ressourcen. Um herauszufinden, welche Ressourcen zur Stärkung des Kohärenzgefühl vorhanden sind, kann beispielsweise die Denkfigur nach Silvia Staub Bernasconi beigezogen werden.

Die Denkfigur nach Bernasconi ermöglicht verschiedene Aspekte des Lebens der gegenüberstehenden Person zu berücksichtigen und so ihre Situation und Ressourcen zu erfassen (Reich, 2020, S. 38- 39). Im Bereich der alltäglichen Diskriminierung ist das Gefühl der Zugehörigkeit in Frage gestellt, da eine Person lediglich aufgrund eines Merkmals auffällt, obwohl sie sich gleich verhält, wie die Mehrheit. Es kann deshalb sein, dass sich jemand nicht zugehörig fühlt und die Situation für sie nicht kohärent ist.

Wie bereits beschrieben, setzen wir deshalb den Fokus auf das Kohärenzgefühl. Nun stellt sich die Frage, welche Ressourcen für die Förderung und Bildung der Verstehbarkeit, der Bewältigbarkeit und der Sinnhaftigkeit vorhanden sind, bzw. um die Situation so zu ändern, dass sie verstehbar, bewältigbar und sinnhaft ist bzw. wird.

Bei Beachtung der verschiedenen Aspekte einer Person nach der Denkfigur von Bernasconi, können Fragen im Bereich des Modells der Klientel gestellt werden. Der Faktor des Modells beinhaltet Bedürfnisse, Werte und Erklärungsansätze für das eigene Leben (Geiser, 2015, S. 115- 123). Diese zu erfassen und zu hinterfragen, können die Verstehbarkeit der Situation erhöhen, was die Kohärenz stärkt und dementsprechend auch die Resilienz, sprich die

Belastbarkeit der Person. Auch die Werte und Motivationen, worauf Entscheidungen basieren, sind in diesem Faktor beinhaltet. Dies ist in diesem Fall besonders wichtig, denn so wird erkannt, ob eine Person lieber den Kontext vermeidet, ihr Verhalten verändert oder den Sinn sieht, die Situation auszuhalten. Es ist somit wesentlich für die Sinnhaftigkeit der Situation für die Person. Im Bereich der Aktion, kann die Bewältigbarkeit der Situation erkannt werden, in dem das Handlungsrepertoire einer Person erfasst und aufgezeigt wird (Abplanalp et al., 2020, S. 118). Was sind die Möglichkeiten? Was sind die Kompetenzen der Person?

Mit diesen Bereichen kann die Kohärenz erhöht werden und, mit Bezug der externen Umwelt als Ressource und Schutzfaktor, die Resilienz erhöht werden.

Die beschriebene argumentative Gesprächsführung ist im Sinne des Empowerments, da die Klientin selbst feststellt und herausfindet, was ihr wichtig ist, welchen Weg sie eingehen möchte, wie sie mit der Situation umgehen kann und will und welche Ressourcen sie dafür aktivieren kann. In der Beratung begleiten und fördern wird diese Entscheidungsfindung und Fähigkeitsfindung das eigene Leben zu gestalten (Stark, 2014, S. 536).

Da es bei alltäglicher Diskriminierung, wie bereits ausgeführt, auch häufig zu einer Rollendiskrepanz führt (Stahlberg et al., 2009, S. 208), ist der Aspekt der Geschlechterdestruktion aus der feministischen Beratung (Sickendiek, 2014, S. 774-776) eventuell sinnvoll im Beratungskontext anzuwenden. Dabei werden Geschlechtsrollen hinterfragt und neu ausprobiert (Sickendiek, 2014, S. 775). Dies kann neue Möglichkeiten mit der alltäglichen Diskriminierung umzugehen eröffnen. So kann eine Frau beispielsweise ausprobieren, was sie für Verhalten zeigen kann, mit dem sie beruflich kompetent wirkt, und sich trotzdem weiblich fühlen, ohne dem stereotypischen Rollenbild entsprechen zu müssen. Dies kann, wenn die Klientin darauf anspricht und dies versuchen möchte, die Rollendiskrepanz abbauen.

Beim Empowerment ist es jedoch stets wichtig, die Klientel führen zu lassen und Vertrauen in deren Entscheidungs- und Handlungskompetenzen zu setzen (Stark, 2014, S.540/ 544). Als beratende Person haben wir die Aufgabe, den Austausch und den Perspektivenwechsel zu ermöglichen, damit die Klientel sich selbst durch Erkennen der Ressourcen und Möglichkeiten, ermächtigen kann, ihr Leben zu gestalten.

4 Schlussfolgerungen

In diesem Hauptkapitel wird diese Bachelorarbeit abgeschlossen. Um eine Übersicht über unsere Auseinandersetzungen zu den verschiedenen Diskriminierungsarten zu ermöglichen, haben wir eine Tabelle (Abbildung 7) erstellt, welche folgend dargestellt wird.

Danach wird unsere Fragestellung beantwortet, gefolgt von den für uns wesentlichen Erkenntnissen dieser Arbeit. Nach den damit ausgeführten wesentlichen Schlussfolgerungen wird eine mögliche Weiterführung dieser Thesis vorgestellt und in Form eines reflexiven Schlusswortes abgerundet, welches Verbesserungen des Arbeitsablaufes für ein nächstes Mal darstellt.

4.1 Handout zur Übersicht

Diese Tabelle kann als Stütze in der professionellen Praxis, wie auch zur besseren Übersicht dieser Thesis genutzt werden. Sie fasst die Diskriminierungsarten und unseren ausgearbeiteten Fokus für die Beratung zusammen.

Diskriminierungsart	Definition	Fokus
Strukturelle Diskriminierung	Strukturelle diskriminierende und ausschliessende Werte und Normen einer Gesellschaft führen zur Benachteiligung von gesellschaftlichen Teilgruppen.	Ermächtigung. Ziel = gesellschaftliche Veränderung.
Institutionelle Diskriminierung	Regelungen innerhalb einer Institution, welche Personengruppen aufgrund eines spezifischen Merkmales benachteiligen. <ul style="list-style-type: none"> - Direkte Diskriminierung einer Personengruppe - Indirekte Diskriminierung einer Personengruppe (Neutral formulierte Regelung, welche eine Personengruppe besonders benachteiligt) 	Erkennen individueller Ressourcen Besprechen der juristischen Handlungsmöglichkeiten
Individuelle Diskriminierung	Die individuelle Ausstattung eines Individuums beeinflusst, ob eine Aussage als diskriminierend wahrgenommen wird oder nicht.	Individuelle Wahrnehmung und Umdeutung
Sprachliche Diskriminierung	Diskriminierende, abwertende Äusserungen gegenüber Personen und Personengruppen aufgrund eines spezifischen Merkmales, werden sprachlich geäussert.	Selbstermächtigende Ressourcen Juristische Handlungsmöglichkeiten
Alltägliche Diskriminierung	Ein Kontext-entsprechendes Verhalten fällt auf, weil die Person ein Merkmal hat (Geschlecht, sexuelle Orientierung etc.), welches nicht mit diesem Verhalten assoziiert wird. Für die Normbestimmende Gruppe, ist das Verhalten bei einem Individuum, welches aufgrund eines Merkmales nicht zur normbestimmenden Gruppe gehört, (negativ) auffallend.	Individuelle Ressourcen Perspektivenwechsel Kohärenzgefühl und Resilienz
Symbolische Diskriminierung	Durch Diskurs werden Teilgruppen benachteiligt, indem ihre Vielfältigkeit nicht sichtbar gemacht wird und dadurch Aberkennung verlieren.	Selbstermächtigende Ressourcen Sichtbarmachung der Diskriminierung

Abbildung 7. Übersicht zu den verschiedenen Diskriminierungsarten

4.2 Beantwortung der Fragestellung

Im Verlauf dieser Arbeit wurden verschiedene Diskriminierungsarten im Hintergrund von verschiedenen Theorieteilen näher herausgearbeitet und beleuchtet. Im folgenden Abschnitt wird die Fragestellung, welche der rote Leitfaden dieser Bachelorthesis ist, beantwortet.

Worauf muss bei der Beratung von Frauen, je nach Diskriminierungsart, besonders geachtet werden, um sie dazu zu befähigen, mit Diskriminierungserfahrungen umzugehen?

In unserer Thesis wurden Themen bearbeitet, welche sich auf Diskriminierungserfahrungen von Frauen beziehen, was aber nicht heisst, dass in der Praxis nicht auch noch Nebenthemen oder damit verbundene Themenfelder verbunden und bearbeitet werden. Da unterschiedliche Themenfelder bereits in der Fragestellung aufgenommen und in der Arbeit bearbeitet wurden – so die Zielgruppe der Frauen, den Kontext der Beratung, der Grundgedanke des Empowerments und das Thema der Diskriminierungsart – wird kurz darauf eingegangen um folgend eine gesamte Beantwortung der Fragestellung zu ermöglichen.

Fokus auf die Zielgruppe der Frauen: Die Frau wird trotz allen Bemühungen zur Aufhebung der Ungleichstellung und Ungleichbehandlung von Mann und Frau immer noch in vielen Bereichen unserer Gesellschaft nicht gleichbehandelt (siehe Kapitel 2.2). Diese Tatsache stellt eine Voraussetzung für unsere Fragestellung dar. Wenn es keinen Unterschied in der Behandlung der Personen aufgrund des Geschlechts geben würde, dann wäre das Merkmal Geschlecht gar keine Kategorie für Ungleichbehandlung. Dass diese Ungleichstellung von Mann und Frau in unserer Gesellschaft immer noch Bestand hat – trotz gesetzlichen Grundlagen, welche dies unterbinden sollten – konnte durch verschiedene Beispiele aufgezeigt und bestätigt werden.

Ein weiterer wesentlicher Aspekt unserer Fragestellung und dementsprechend unserer Arbeit, bilden die verschiedenen Diskriminierungsarten. Durch die Verbindung der Theorieteile und den verschiedenen Arten von Diskriminierung konnten Fokusse für die sozialarbeiterische Beratung herausgearbeitet werden. Diese Fokusse sind nicht universell anwendbar und auch nicht abschliessend, jedoch können sie in der Beratung eine Grundrichtung für den weiteren Verlauf geben. Im Folgenden werden kurz und prägnant die Hauptrichtungen nach Diskriminierungsart aufgelistet, damit verdeutlicht wird, welche Aspekte besonders beachtet werden sollten.

- Strukturell: Ermächtigung des Individuums mit dem Ziel der gesellschaftlichen Veränderung
- Institutionell: juristische Handlungsmöglichkeiten
- Individuell: Individuum und dessen Wahrnehmung
- Sprachlich: Auswirkungen auf Individuum und juristische Handlungsmöglichkeiten

- Alltäglich: Perspektivenwechsel, Kohärenzgefühl, individuelle Ressourcen
- Symbolisch: Sichtbarmachung der Diskriminierung, individuelle Ressourcen

Weiterbearbeitet wurde der Aspekt der Befähigung beziehungsweise der Selbstermächtigung oder dem sogenannten Empowerment.

Für die Befähigung der Klientel, in unserem Falle für die weiblichen Klientel, gibt es unterschiedliche Instrumente und Aspekte, welche wir in der Beratung zu Hilfe ziehen können. Grundsätzlich gilt beraterisches Wissen als Grundlage für die Beratung, so zum Beispiel das Wissen zur Gesprächsführung. Wesentlich ist das Wissen des Empowerments und der damit verbundenen Aufgabe eine begleitende, hinterfragende und argumentierende Rolle als beratende Person einzunehmen, anstatt Lösungen direkt vorzuschlagen (siehe Kapitel 2.4.2). Weiter gilt es die Wahrnehmung der Situation der Klientel und die Resilienz einer Person zu erfassen, um weitere gemeinsame Schritte zu tätigen. Je nach Fokus der Diskriminierungsart und Individuum stehen unterschiedliche Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten zur Selbstermächtigung der Klientel zu Verfügung. Argumentative Gesprächsführung und Perspektivenwechsel, um die eigenen Ressourcen zu entdecken und neue Möglichkeiten kennenzulernen, ein Netzwerk zu spannen, sind Beispiele dieser Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten (siehe Kapitel 2.4) Gleichzeitig ist Wissen zu juristischen Handlungsmöglichkeiten auf der Seite der beratenden Person sehr wichtig, da es sich bei der ganzen Thematik von Diskriminierung um illegale Auswirkungen von Handlungen handelt.

Somit kann die Frage folgendermassen beantwortet werden:

Eine Fachperson der Sozialen Arbeit muss im ersten Schritt der Beratung von Frauen, welche diskriminiert werden, ihre individuellen Ressourcen und die Resilienz erfassen, um die psychische Gesundheit der Klientin gewährleisten zu können. Wenn die Resilienz-Fähigkeit gefährdet ist, sind Schutzfaktoren in diesem Bereich aufzubauen und an erste Stelle zu setzen, da sie für die Gesundheit der Psyche trotz Belastung wesentlich ist. Unter Berücksichtigung der Resilienz, kann die Konstruktion der sozialen Realität erfasst werden und die Wahrnehmung und Erwartungen der Klientin argumentativ hinterfragt werden. So erkennt die Klientin selbst Wege, die Situation zu verstehen und bestenfalls zu bewältigen. Dieser Austausch ermöglicht neue Perspektiven und neue Handlungsmöglichkeiten zu erkennen. Wesentlich ist das Bewusstsein darüber, dass es ein Spektrum an verschiedenen Diskriminierungsarten gibt und die beratende Person dementsprechend jede Form von Diskriminierung ernst zu nehmen hat. Das Wissen zu den Diskriminierungsarten und den juristische Handlungsmöglichkeiten soll ebenfalls ermöglichen, das Gespräch in Richtungen zu führen, die der Klientin neu sind.

4.3 Erkenntnisse

Durch die vertiefte Auseinandersetzung mit den verschiedenen Arten von Diskriminierung in Zusammenhang mit dem Beratungssetting und dem Empowerment von Frauen nach Diskriminierungserfahrungen, konnten wir nicht nur unsere Fragestellung beantworten, sondern konnten noch andere Erkenntnisse gewinnen. Beispielsweise mussten wir die ernüchternde Erkenntnis machen, dass die verschiedenen Arten von Diskriminierung weniger prägnante Einflüsse auf das Beratungsgeschehen haben als angenommen. Denn nicht die Art der Diskriminierung prägt den Verlauf der Beratung erheblich, sondern die individuellen Faktoren und die Ausstattung der Klientel steuert den Verlauf der auf Empowerment ausgerichteten Beratung. Jedoch ist das Wissen über die verschiedenen Arten von Diskriminierung für die Beratung relevant, da es bei den Ursachen von Diskriminierung wirkliche Unterschiede in der Handhabung und Bearbeitung gibt, welche für die Thematisierung innerhalb der Beratung und die Bandbreite an Handlungsmöglichkeiten einen Einfluss hat. Das heisst, die Beratungskompetenz von Professionellen der Sozialen Arbeit wird durch die Art der Diskriminierung unterschiedlich verlangt, wobei je nach Diskriminierungsart anderes Fachwissen gefordert wird. Dabei werden die Klientel darin bestärkt, eigene Handlungsmöglichkeiten zu finden und sich diese zu erarbeiten.

Das erarbeitete Wissen zur Verschiedenheit von Diskriminierung kann uns Fachwissen für unsere berufliche Laufbahn liefern und Sicherheit in der Beratung geben. Durch diese Sicherheit und den Wissenszuwachs können wir uns stärker auf die individuellen Faktoren und Ressourcen der Klientel konzentrieren, woraus eine stärkere Fokussierung auf das Empowerment gelegt werden kann und gemeinsam nach individuellen Handlungsmöglichkeiten aus Sicht der Klientel gesucht werden kann.

Allgemein ist Diskriminierung in unserer heutigen Gesellschaft ein grosses Thema und wird derzeit breit diskutiert. Die fachliche Auseinandersetzung mit den verschiedenen Arten von Diskriminierung gibt uns eine Grundlage für die differenzierte Analyse einer Diskriminierungssituation und für ein breiteres Verständnis. Dies haben wir bereit während dem Schreiben unserer Thesis bemerkt. Wir sind sensibler auf verschiedene Arten von Diskriminierung und haben dabei Unterschiede bemerkt, welche sich auf verschiedene Ursachen schliessen lassen.

4.4 Mögliche Weiterführung der Arbeit

In dieser Thesis wurden Themen der Diskriminierung, der Beratung und des Empowerments, im Bereich der ungleichen Behandlung der Frau gegenüber dem Manne behandelt, welche grundsätzlich sehr breit sind. Die einzelnen Themen könnten sicherlich weiter wissenschaftlich vertieft werden.

Der Zusammenhang aller vier Themenblöcke – Diskriminierung, Beratung, Ungleichstellung der Frau und Befähigung/Empowerment – ist eher selten in einer Arbeit, wie es in dieser Thesis zu finden ist. Wir sehen verschiedene Möglichkeiten die Arbeit zu erweitern, fortzuführen oder eine neue Arbeit darauf aufbauend zu schreiben.

Ein Bereich wäre die Bewältigungsstrategien zu konkretisieren. In dieser Thesis wurden die Diskriminierungsarten vorgestellt, und relativ abstrakt die Grobzüge des Empowerment-Gedankens im Beratungskontext fokussiert. Die praktisch orientierten Bewältigungsmöglichkeiten einer Person in Diskriminierungssituationen, welche möglich sind, wurden nicht konkretisiert. Im Bereich der Stressforschung gibt es verschiedene Modelle, wie beispielsweise das Stressmodell von Lazarus, welches Bewältigungsmechanismen erklärt, die bei der Analyse von Bewältigungsstrategien in Diskriminierungsarten beigezogen werden können (Lazarus & Folkman, 1984, S. 141-180).

Eine Möglichkeit in diesem Bereich wäre ebenfalls eine empirische Untersuchung zu den Tendenzen der Wahl einer Bewältigungsstrategie, in Zusammenhang mit der Diskriminierungsart. Gibt es kausale Zusammenhänge? Oder ist die Wahl der Bewältigungsstrategie lediglich von individuellen Faktoren abhängig? Solche Fragen könnten auf diese Arbeit basierend beantwortet werden.

Das Empowerment findet, wie in dieser Arbeit mehrmals aufgezeigt, nicht nur beim Individuum, sondern mehrheitlich innerhalb eines sozialen Kontextes statt. Vor allem dann, wenn Empowerment zu struktureller Veränderung führt. Bei einer weiteren Arbeit oder Forschung in diesem Bereich, bei der der Fokus nicht auf den Beratungskontext gesetzt wird, sondern auf Empowerment allgemein, könnte untersucht werden, inwiefern Empowerment-Bewegungen politische Veränderung auslösen können. So auch, was es für politische Handlungsmöglichkeiten gibt, und was die Individuen berücksichtigen müssen, um gegen Diskriminierung erfolgreiche Veränderungen auslösen zu können.

Beratung ist nicht ein typischer Bereich der Sozialen Arbeit, welcher mit Diskriminierung zu tun hat. Es gibt jedoch Institutionen, wie beispielsweise im juristischen Bereich, oder im Beratungskontext, welche auf Diskriminierung oder auf den Schutz der Frau spezialisiert sind. Einen Austausch mit solchen Institutionen könnte die Aussagekraft dieser Arbeit stärken und durch praktische Inputs bereichern. Eine Vernetzung solcher Institutionen und die Erstellung

einer Übersicht zu solchen Institutionen könnte die Arbeit mit Personen, welche Diskriminierung erfahren, vereinfachen und bereichern.

4.5 Reflexion

Angenommen wir könnten die Zeit zurück an den Anfang unseres Bachelorsemesters spulen. Gäbe es Situationen, die wir anders angehen würden und Aspekte, die wir von einer anderen Seite her betrachten würden? Unsere Überlegungen und Antworten zur oben gestellten Frage, werden im folgenden Abschnitt ausgeführt, damit wir dies bei einer eventuell weiteren Arbeit berücksichtigen können.

Das Thema interessierte uns von Anfang bis Schluss, was bezüglich unserer Motivation von grossem Vorteil war. Damit die Themen und die Fragestellung vertiefter bearbeitet werden können, würden wir uns wahrscheinlich auf weniger Bereiche beziehen. So hätten wir beispielsweise nur eins bis drei Diskriminierungsarten beschreiben können, dafür detaillierter. Der Fokus auf weniger Themen mit mehr Literatur, hätte eventuell auch mehr konkretere Erkenntnisse ermöglicht.

Dadurch, dass wir verschiedene Themen- und Theorieblöcke bearbeiteten, war es eine zusätzliche Herausforderung für uns, sich beim Schreiben nicht zu verlieren. Die Kommunikation war dementsprechend besonders wichtig, durch die unterschiedlichen Arbeitszeiten und der Covid-19 bedingten Umständen, wurde diese erschwert. Dies hätte verhindert, oder zu mindest vereinfacht werden können, wenn zu Beginn mehr Zeit in die Literaturrecherche und die Erfassung des Forschungsstandes eingesetzt worden wäre. Ein kleineres Arbeitspensum wäre je nachdem auch von Vorteil gewesen.

Dies sind mögliche Anpassungen in der Erarbeitung dieser Bachelorthesis. Trotzdem gibt diese Arbeit einen Überblick über die aktuelle Forschung zu Diskriminierungsarten, Empowerment und der Ungleichstellung der Geschlechter, was für die Profession Soziale Arbeit relevant und nützlich ist.

Wir hätten diese Arbeit nicht ohne unser soziales Umfeld, welches eine wesentliche Ressource für uns war, geschafft. Aus diesem Grund beenden wir diese Bachelorarbeit inhaltlich mit einer Danksagung.

Danksagung

Wir danken unserer Fachbegleitung, Prof. Dr. Anna Ryser. Sie war geduldig und unterstützte uns stets mit konstruktiven Rückmeldungen.

Wir danken herzlichst unserer Familie und Freunden, welche stets die Energie und die Geduld aufbrachten, die wir brauchten.

Ihr konntet Motivationsschwierigkeiten eliminieren, in dem ihr uns wieder daran erinnerten, weshalb wir diese Arbeit schreiben wollen.

Ihr konntet Entlastung bringen, wenn der Druck zwischen Arbeit und Thesis zu schwer wurde, in dem ihr uns zusätzliche Zeit freischaufelten, den warmen Tee brachten und dafür sorgten, dass wir nicht vergassen uns zu ernähren.

Ihr habt euch die Zeit genommen, unsere Arbeit zu lesen und ehrliche, konstruktive Rückmeldung zu geben.

Ihr konntet, noch wenn wir das Ende nicht mehr sahen, uns ein Lächeln ins Gesicht zaubern.

Ihr habt es ermöglicht, diese Arbeit tatsächlich abzuschliessen und zufrieden und erleichtert diese abzugeben.

Versprochen, nun haben wir, dank euch, wieder Zeit für gemeinsame Gesellschaftsspielabende, oder ähnliches.

Vielen Dank.

Literaturverzeichnis

- Abplanalp, Esther, Cruceli, Salvatore, Disler, Stephanie, Pulver, Caroline & Zwilling, Michael. (2020). *Beraten in der Sozialen Arbeit*. Bern: Haupt Verlag.
- Agile.ch. (n.d.). *Sprache ist verräterisch: Sprachliche Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen* [PDF]. Abgerufen von <https://www.hpz.li/CFDOCS/cms/admin/download.cfm?FileID=2174&GroupID=304>
- Amnesty. (n.d.). *Was ist Diskriminierung?* [Website]. Abgerufen von <https://www.amnesty.ch/de/themen/diskriminierung/zahlen-fakten-und-hintergruende/was-ist-diskriminierung>
- Ansonge, Ulrich & Leder, Helmut. (2011). *Wahrnehmung und Aufmerksamkeit*. Wiesbaden: Springer.
- Antidiskriminierungsstelle.de. (n.d.). *Was ist rechtliche Diskriminierung* [PDF]. Abgerufen von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handbuch_Diskriminierungsschutz/Kapitel_2.pdf?__blob=publicationFile&v=5
- Antwerpes, Frank. (2018). *Wahrnehmung* [Website]. Abgerufen von <https://flexikon.doccheck.com/de/Wahrnehmung>
- Avenir Social. (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen*. Bern: FSC Munken Lynx.
- Ball, Juliane & Peters, Sabine. (2007). Stressbezogene Risiko- und Schutzfaktoren. In Inge Seiffge-Krenke & Arnolds Lohaus (Hrsg.), *Stress und Stressbewältigung im Kindes- und Jugendalter* (S. 126- 143). Göttingen: Hogrefe.
- Becker-Schmidt, Regina. (2010). Doppelte Vergesellschaftung von Frauen. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie* (3. Aufl., S. 65- 74). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bielefeldt, Heiner. (2010). Das Diskriminierungsverbot als Menschenrechtsprinzip. In Ulrike Hormel & Albert Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung: Grundlagen und Forschungsergebnisse* (S. 21- 34). Wiesbaden: Springer.
- Blödel, Maria. (2015). *Diskriminierung sozialer Minderheiten- am Beispiel von Homosexualität im Japan des 21. Jahrhunderts*. Wien: Akademikerverlag.
- Bramberger, Andrea. (2000). Frauenalltag zwischen Karriere und Familie?. In Ingo Bieringer, Walter Buchacher & Edgar J. Forster (Hrsg.), *Männlichkeit und Gewalt: Konzepte für die Jugendarbeit* (S. 149 – 155). Opladen: Leske und Budrich.
- Brodig, Ingrid. (2014). *Der unsichtbare Mensch: Wie die Anonymität im Internet unsere Gesellschaft verändert*. Wien: Czernin Verlag.
- Bruner, Jerome Seymour & Goodman, Catherine Cavallaro. (1947). Value and need as organizing factors in perception. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 42, 33-44.

- Bundesamt für Statistik. (2019a). *Erhebung zu Familien und Generationen 2018* [PDF]. Abgerufen von <https://www.swissstats.bfs.admin.ch/collection/ch.admin.bfs.swissstat.de.issue190114871800/article/issue190114871800-01>
- Bundesamt für Statistik. (2019b). *Gleichstellung von Frau und Mann* [Website]. Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann.assetdetail.8288368.html>
- Bundesamt für Statistik. (2020). *Erwerbstätige nach bruttoerwerbseinkommen in Klassen, Beschäftigungsgrad und Geschlecht* [Website]. Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/erwerbseinkommen.assetdetail.13207071.html>
- Ch.ch. (n.d.). *Die Schweizerbehörde online* [Website]. Abgerufen von: <https://www.ch.ch/de/>
- Czollek, Leah Carola, Perko, Gudrun, Kaszner, Corinne & Czollek, Max. (2019). *Praxishandbuch: Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen* (2. Aufl.). Weinheim: Beltz Juventa.
- Eidgenössisches Departement des Innern (EDI). (n.d.). *Menschenrechte* [Webiste]. Abgerufen von <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/ebgb/recht/international0/menschenrechte.html>
- Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA). (2018). *Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau* [Webiste]. Abgerufen von <https://www.eda.admin.ch/eda/de/home/aussenpolitik/voelkerrecht/internationale-uebereinkommenezumschutzdermensenrechte/uebereinkommen-zur-beseitigung-jeder-form-diskriminierung-frau.html>
- Elsen, Hilke. (2020). *Gender – Sprache – Stereotype*. Tübingen: Narr Franke Attempto Verlag.
- Engel, Frank, Nestmann, Frank & Sickendiek, Ursel. (2014). «Beratung» - ein Selbstverständnis in Bewegung. In Frank Engel, Frank Nestmann & Ursel Sickendiek (Hrsg.), *Das Handbuch der Beratung: Disziplinen und Zugänge: Band1* (3. Aufl., S. 33-44). Tübingen: dgvt Verlag.
- Fried, Andrea, Wetzel, Ralf & Baitsch, Christof. (2000). *Wenn zwei das Gleiche tun: Diskriminierungsfreie Personalbeurteilung*. Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Fröhlich-Gildhoff, Klaus & Rönna-Böse, Maike. (2019). *Resilienz* (5. Aufl.). München: Ernst Reinhardt.
- Fuchs, Gesine. (2018). *Gleichstellungspolitik in der Schweiz: Einführung in ein umstrittenes Politikfeld*. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich.
- Gardt, Andreas. (2007). Diskursanalyse- Aktueller theoretischer Ort und methodische Möglichkeiten. In Ingo H. Warnke (Hrsg.), *Diskurslinguistik nach Foucault: Theorie und Gegenstände* (S. 27- 52). Berlin, New York: Walter de Gruyter.

- Geiser, Kaspar. (2015). *Problem- und Ressourcenanalyse in der Sozialen Arbeit: Eine Einführung in die Systemische Denkfigur und ihre Anwendung* (6. Aufl.). Luzern: interact.
- Gerrig, Richard J., Dörfler, Tobias & Roos, Jeanette (Hrsg.). (2018). *Psychologie* (21. Aufl.). Hallbergmoos: Pearson.
- Gibson, James Jerome. (1973). *Die Sinne und der Prozess der Wahrnehmung*. Bern: Huber.
- Guski, Rainer. (1966). *Wahrnehmen: Ein Lehrbuch*. Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer.
- Habscheid, Stephan. (2015). Einleitung: Bewerten im Wandel. *Zeitschrift für Literaturwissenschaft und Linguistik*, 45, 5- 11.
- Hausammann, Christina. (2008). *Instrumente gegen Diskriminierung im schweizerischen Recht: Ein Überblick* [PDF]. Abgerufen von https://www.edi.admin.ch/dam/edi/de/dokumente/instrumente_gegendiskriminierungimrecht.pdf.download.pdf/instrumente_gegendiskriminierungimrecht.pdf
- Herriger, Norbert. (2020). *Empowerment in der Sozialen Arbeit: Eine Einführung* (6. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Herzberg, Phillip Yorck & Roth, Marcus. (2014). *Persönlichkeitspsychologie: Lehrbuch*. Wiesbaden: Springer VS.
- Hircin, Emrah. (2008). *Attribution* [Website]. Abgerufen von <https://flexikon.doccheck.com/de/Attribution>
- Hoffmann, Stefan- Ludwig. (2010). *Moralpolitik: Geschichte der Menschenrechte im 20. Jahrhundert*. Göttingen: Wallstein.
- Holzleithner, Elisabeth. (2010). Mehrfachdiskriminierung im europäischen Rechtsdiskurs. In Ulrike Hormel & Albert Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung: Grundlagen und Forschungsergebnisse* (S. 95- 114). Wiesbaden: Springer.
- Hormel, Ulrike & Scherr, Albert. (2004). *Bildung für die Einwanderungsgesellschaft: Perspektiven der Auseinandersetzung mit struktureller, institutioneller und interaktioneller Diskriminierung*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Humanrights.ch. (2013). *Diskriminierungsverbot- Rechtsquellen: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte* [Website]. Abgerufen von <https://www.humanrights.ch/de/ipf/grundlagen/rechtsquellen-instrumente/aemr/>
- Humanrights.ch. (2020a). *Definition des Begriffs «Diskriminierung»* [Website]. Abgerufen von <https://www.humanrights.ch/de/ipf/menschenrechte/diskriminierung/diskriminierungsverbot-dossier/definition-diskriminierung/>
- Humanrights.ch. (2020b). *Formen der Diskriminierung* [Website]. Abgerufen von <https://www.humanrights.ch/de/ipf/menschenrechte/diskriminierung/diskriminierungsverbot-dossier/juristisches-konzept/formen-der-diskriminierung/>
- Humanrights.ch. (2020c). *Menschenrechtsabkommen der UNO* [Website]. Abgerufen von <https://www.humanrights.ch/de/ipf/grundlagen/rechtsquellen-instrumente/uno/>

- Hurrelmann, Klaus. (2002). *Einführung in die Sozialisationstheorie* (8. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Kebeck, Günther. (1994). *Wahrnehmung: Theorien, Methoden und Forschungsergebnisse der Wahrnehmungspsychologie*. Weinheim, München: Juventa
- Klaus, Elisabeth. (2005). *Kommunikationswissenschaftliche Geschlechterforschung: Zur Bedeutung der Frauen in den Massenmedien und im Journalismus*. Wien: LIT Verlag.
- Knab, Maria. (2016). Beratung in offenen Settings in ihrem Gerechtigkeitspotential profilieren – Ein Beitrag zur Weiterentwicklung der fachlichen Kultur Sozialer Arbeit. In Heino Hollstein- Brinkmann & Maria Knab (Hrsg.), *Beratung zwischen Tür und Angel: Professionalisierung von Beratung in offenen Settings* (S. 49- 88). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Kulbe, Annette. (2017). *Grundwissen Psychologie, Soziologie und Pädagogik: Lehrbuch für Pflegeberufe* (3. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Lange, Andreas & Klimsa, Anja. (2019). *Medien in der Sozialen Arbeit*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Lazarus, Richard & Folkman, Susan (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer.
- Leipold, Bernhard. (2015). *Resilienz im Erwachsenenalter*. München: Ernst Reinhardt.
- Leontjew. Alexej Nikolajewitsch. (1973). *Probleme der Entwicklung des Psychischen*. Frankfurt am Main: Fischer Athenäum.
- Liebscher, Doris & Fritzsche, Heike. (2010). Diskriminierung hat viele Gesichter. In Rebecca Pates, Daniel Schmidt & Susanna Karawanskij (Hrsg.), *Antidiskriminierungspädagogik: Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen* (S. 25- 62). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lück, Detlev. (2009). *Der zögernde Abschied vom Patriarchat: Der Wandel von Geschlechterrollen im internationalen Vergleich*. Berlin: edition sigma.
- Müller, Arne. (2018). *Diskriminierung im Kontext von Behinderung, sozialer Lage und Geschlecht: Eine qualitative Analyse im Anschluss an Pierre Bourdieu*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Murch, Gerald M. & Woodworth, Gail L. (1978). *Wahrnehmung*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Myrdal, Alva & Klein, Viola. (1956). *Die Doppelrolle der Frau in Familie und Beruf*. Köln/ Berlin: Kiepenheuer & Witsch.
- Nolting, Hans-Peter & Paulus, Peter. (2015). *Psychologie lernen: Eine Einführung und Anleitung* (13. Aufl.). Weinheim, Basel: Beltz.
- Offe, Claus. (1996). Moderne «Barbarei»: Der Naturzustand im Kleinformat?. In Max Miller & Hans- Georg Soeffner (Hrsg.), *Modernität und Barbarei* (S. 258- 289). Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Paulsen, Nikolaus. (1789). *Moralpolitik*. Wien: Schmidbauer.
- Pörksen, Bernhard & Schulz von Thun, Friedmann. (2016). *Kommunikation als Lebenskunst: Philosophie und Praxis des Miteinander-Redens* (2. Aufl.). Heidelberg: Carl- Auer.
- Prange, Astrid. (2016). *Frauenhass, der Männer zum Weinen bringt* [Website]. Abgerufen von <https://www.dw.com/de/frauenhass-der-m%C3%A4nner-zum-weinen-bringt/a-19225861>
- Reich, Kersten. (2020). Systemisch- konstruktivistische Ansätze in der Pädagogik. In Tom Levoid & Michael Wirsching (Hrsg.), *Systemische Therapie und Beratung- das grosse Lehrbuch* (3. Aufl., S. 36- 40). Heidelberg: Auer.
- Rommelspacher, Birgit. (2009). Was ist eigentlich Rassismus?. In Paul Mecherli & Claus Meltner (Hrsg.), *Rassismuskritik. Rassismustheorie und – forschung* (S. 25- 38). Schwalbach: Wochenschau.
- Ruppert, Uta. (2001). Von Frauenbewegungen zu Frauenorganisationen, von Empowerment zu FrauenMenschenrechten: Über das Globalwerden internationaler Frauenbewegungspolitik. *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft*, 30 (2), 203- 219.
- Scherr, Albert. (2013). Agency – eine Theorie- und Forschungsprogramm für die Soziale Arbeit?. In Gunther Grasshoff (Hrsg.), *Adressaten, Nutzer, Agency: Akteursbezogene Forschungsperspektiven in der Sozialen Arbeit* (S. 229- 242). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Scherr, Albert. (2014). *Diskriminierung und soziale Ungleichheiten: Erfordernisse und Perspektiven einer ungleichheitsanalytischen Fundierung von Diskriminierungsforschung und Antidiskriminierungsstrategien*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Scherr, Albert. (2016). *Diskriminierung: Wie Unterschiede und Benachteiligungen gesellschaftlich hergestellt werden* (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Schröder, Kristina. (2012). *Danke emanzipiert sind wir selber!: Abschied vom Diktat der Rollenbilder*. München: Piper Verlag.
- Schüle, Christian. (2020). *Ich bin weiss und männlich und kann nichts dafür!* [Website]. Abgerufen von https://www.deutschlandfunkkultur.de/diskriminierung-und-gefuehlte-benachteiligung-ich-bin-weiss.1005.de.html?dram:article_id=482494
- Sekuler, Robert & Blake, Randolph. (1985). *Perception*. New York: Knopf.
- Sickendiek, Ursel. (2014). Feministische Beratung. In Frank Engel, Frank Nestmann & Ursel Sickendiek (Hrsg.), *Das Handbuch der Beratung: Ansätze, Methoden und Felder: Band 2* (3. Aufl., S. 765- 780). Tübingen: dgvt Verlag.
- Sprung, Annette. (2010). *Zwischen Diskriminierung und Anerkennung*. Münster: Waxmann.
- Stadler, Michael, Seeger, Falk & Raeithel, Arne. (1975). *Psychologie der Wahrnehmung*. München: Juventa.

- Stahlberg, Dagmar, Dickenberger, Dorothee & Szillis, Ursula. (2009). Geschlechterdiskriminierung. In Andreas Beelmann & Kai J. Jonas (Hrsg.), *Diskriminierung und Toleranz: Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven* (S.193- 213). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Stark, Wolfgang. (2014). Beratung und Empowerment- empowerment- orientierte Beratung. In Frank Engel, Frank Nestmann & Ursel Sickendiek (Hrsg.), *Das Handbuch der Beratung: Disziplinen und Zugänge: Band 1* (3. Aufl., S. 535- 546). Tübingen: dgvt Verlag.
- Steffens, Melanie Caroline & Wagner, Christof. (2009). Diskriminierung von Lesben, Schwulen und Bisexuellen. In Andreas Beelman & Kai J. Jonas (Hrsg.), *Diskriminierung und Toleranz: Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven* (S. 241- 262). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Stiftung gegen Rassismus und Antisemitismus (GRA). (2015). *GRA- Glossar Neger* [Website]. Abgerufen von <https://www.gra.ch/bildung/glossar/neger/>
- Thiersch, Hans. (2014). Sozialarbeit/ Sozialpädagogik und Beratung. In Frank Engel, Frank Nestmann & Ursel Sickendiek (Hrsg.), *Das Handbuch der Beratung: Disziplinen und Zugänge: Band 1* (3. Aufl., S. 115- 124). Tübingen: dgvt Verlag.
- Tschanz, Caroline Delphine. (2020). *Stereotypfreie Erziehung als Methode zur Stärkung der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern* (unveröffentlichte Studienarbeit). Berner Fachhochschule Soziale Arbeit: Bern.
- Velta, Ruke- Dravina. (1960). Wortbildung und Dialektgeographie am Beispiel lettischer Frauennamen. *Scano- Slavica*, 6:1, 204- 216.
- Wagner, Franc. (2001). *Implizite sprachliche Diskriminierung als Sprachakt: Lexikalische Indikatoren impliziter Diskriminierung in Medientexten*. Tübingen: Gunter Narr Verlag.