

bifos e.V. – Bildungs- und Forschungsinstitut zum selbstbestimmten Leben Behinderter

Weiterbildung zum / zur „Peer Counselor*in ISL“

18. Weiterbildungskurs von April 2019 – April 2020

Peer Counseling und Intersektionalität

– Chancen, Risiken und Handlungsempfehlungen

Einzelberaterin: Jenny Bießmann

Name: Anna-Maria Müller
Anschrift: Ranstädter Steinweg 10, 04109 Leipzig
Telefon: 0341 / 64006220
E-Mail: Mueller.AnnaM@googlemail.com

Abgabe: 06. April 2020

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung und Forschungsfrage.....	3
2 Intersektionalität.....	5
3 Peer Counseling.....	7
4 Chancen und Risiken von Peer Counseling in Bezug auf Intersektionalität.....	10
5 Fazit mit Handlungsempfehlungen	12
Literaturverzeichnis.....	15

1 Einleitung und Forschungsfrage

Ich bin eine Frau, ich bin lesbisch und ich bin behindert. Das sind drei Merkmale von mir, drei Punkte mit denen ich mich identifiziere und drei Punkte die mich buchstäblich manchmal behindern. Bei der Vorbereitung dieser Hausarbeit musste ich dabei immer an ein Erlebnis mit einem Bekannten denken, welches ich in diesem Zusammenhang kurz darstellen möchte. Der Bekannte fand es sehr schön, dass ich jetzt eine „Freundin“ habe, welche sich um mich „kümmert“. Er äußerte dann aber (nicht in meinem Beisein) die Frage, wie ich das denn mache, wenn meine Freundin mal einen Freund bekomme? Die Frage wirkt erstmal harmlos und trotzdem kommen drei Stereotype zusammen, welche letztendlich zur Stellung dieser Frage geführt haben. Zum einen wird Menschen mit Behinderung häufig Sexualität abgesprochen. Die Vorstellung, dass auch Menschen mit Behinderung sexuelle Bedürfnisse haben und in Beziehungen (mit auch noch nicht-behinderten Menschen) leben, scheint nach wie vor nicht überall angekommen zu sein. Doch selbst wenn dem so wäre, kommt hier der zweite stereotype Gedankengang ins Spiel. Der Einschätzung, dass zwei Frauen eben nicht nur miteinander befreundet sein können, sondern sich auch in einer romantischen Beziehung befinden, begegne ich selten. Eine dritte Komponente kommt durch das Stereotyp ins Spiel, dass Frauen für die Care-Arbeit verantwortlich seien. Aufgrund ihres Geschlechtes wurde meine Freundin hier in eine Schublade gesteckt. Wenn ich einen Freund hätte, wären die Stereotype vielleicht andere gewesen. Ob nun aufgrund meiner Behinderung oder aufgrund meines Geschlechtes, ich habe schon einige Kommentare bekommen, dass man sich ja um mich „kümmern“ oder mich „unterhalten“ muss. Das Beispiel zeigt ganz gut, dass Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen stattfinden kann. Viele Menschen ordnen sich nicht nur einer Kategorie zu, sondern mehreren. Diskriminierungserfahrungen können dabei bei jeder Kategorie zum Erfahrungsbild gehören. Einerseits erhöht sich dadurch die Wahrscheinlichkeit, Diskriminierung zu erfahren, andererseits treten verschiedene Kategorien auch in eine Art Wechselwirkung miteinander. Ich könnte mir vorstellen, dass die Frage anders verlaufen wäre, wenn zum Beispiel die Kategorie „Behinderung“ nicht präsent gewesen wäre. Der wissenschaftliche Fachbegriff für das Zusammenwirken von verschiedenen Ungleichheitskategorien lautet ‚Intersektionalität‘ (Baer et al. 2010: 10).

Ich habe hier bewusst ein sehr kleines Beispiel gewählt. So ein Kommentar beschäftigt mich zwar, aber lässt nicht mein Selbstbild wanken. In einem Artikel zu Diskriminierung las ich einmal den Vergleich zu einem Nadelstich und fand das sehr treffend. Ein kleiner Nadelstich

tut zwar weh, aber ist auch schnell vergessen, ähnlich wie so ein Kommentar. Doch wenn sich die Nadelstiche häufen und du oft mit einer Nadel gestochen wirst, dann wird das auf Dauer sehr schmerzhaft und je nach Persönlichkeit, nimmt dies auch Einfluss auf dein Selbstbild. Bei mir ist das definitiv der Fall gewesen und ich hatte oft das Gefühl weniger wert oder eine Bürde zu sein. Solche Gedanken sind nicht so leicht abzulegen. Was mir oft hilft, ist das Bewusstmachen über Diskriminierungsprozesse und auch das Gespräch mit Peers, sei es im Rahmen des Peer Supports oder des Peer Counselings. Menschen, welche sich den gleichen Kategorien zuordnen, haben oft ähnliche Erfahrungen gemacht und haben so eine ganz besondere Möglichkeit Verständnis zu geben. Je mehr Ungleichheitskategorien man selber angehört, desto schwieriger ist es natürlich, eine Person zu finden, welche exakt die gleichen Kategorien auf sich vereint. So kann es sein, dass im Bereich des Peer Counseling sowohl beim Ratsuchenden als auch bei der beratenden Person eine Behinderung das gemeinsame Kriterium ist, alle anderen Kategorien aber verschieden sind (Geschlecht, sexuelle Orientierung, Hautfarbe, Herkunft, soziale Schicht). Und Vielfalt ist gut, auf jeden Fall. Gleichzeitig stelle ich mir die Frage, ob Peer Counseling genauso funktioniert, wenn nicht alle Merkmale gleich sind oder ob es hier bestimmte Aspekte zu beachten gilt.

Durch meine Erfahrungen bei der Peer Counseling Weiterbildung habe ich nochmal festgestellt, wie wichtig Peers sind und welche Wirkung sie haben können. Und manchmal merke ich, dass mir trotz der Gemeinsamkeit einer vorhandenen Behinderung, noch etwas fehlt. Meine Lebensrealität besteht aus mehr als „nur“ meiner Behinderung. Ich finde es wichtig, dass in einer Peer Counseling-Beratung ein gewisser Kenntnisstand zu anderen Lebensentwürfen und/oder Ungleichheitskategorien vorhanden ist. Ich wünsche mir das nicht nur in Bezug auf meine Behinderung, sondern auch in Bezug auf mein Geschlecht und meine sexuelle Orientierung. Eine Peer CounselorIn, welche zwar beim Thema Behinderung gut informiert ist, finde ich toll und wenn diese Person gleichzeitig noch sensibilisiert in Bezug auf die anderen beiden Kategorien ist, wäre das optimal. Ich wünsche mir, dass Verständnis, dass alle meine einzelnen Kategorien am Ende ein großes Ganzes bilden und dieses große Ganze, in all seiner Komplexität, Verständnis findet.

Die Wahrscheinlichkeit Peer-Beratende zu finden, welche immer alle Merkmale erfüllen, also sozusagen 100 % ein Peer sind, ist schwindend gering und grundsätzlich ist das auch nicht mein Ziel. Ich freue mich immer sehr, andere Lebensentwürfe und –einstellungen kennenzulernen. In dieser Arbeit möchte ich erforschen, was nötig ist, damit die Peer-Beratung dennoch als angenehm empfunden wird.

Meine Forschungsfrage lautet:

Welche Chancen und Risiken gibt es beim Peer-Counseling in Bezug auf Intersektionalität?

Hierfür werde ich zuerst die Begriffe „Intersektionalität“ und „Peer Counseling“ kurz definieren, bevor ich konkreter auf spezifische Chancen und Risiken eingehe. Als Abschluss dieser Arbeit werde ich konkrete Handlungsempfehlungen nennen, welche sich für den Beratungsprozess als hilfreich erweisen können.

2 Intersektionalität

Intersektionalität als Begriff, wurde Ende der 80er Jahre von der Juristin Kimberlé Crenshaw geprägt. Die Begrifflichkeit leitet sich vom englischen Wort ‚intersection‘ ab, welches für eine Straßenkreuzung steht, an welcher sich mindestens zwei Straßen überschneiden. Das Bild wird als Metapher verwendet, um darzustellen, wie verschiedene Ungleichheitskategorien sich überschneiden (Küppers 2014: o. S.). Ausgangspunkt für Crenshaw war hierbei der Ausschluss von Schwarzen Frauen in der feministischen Bewegung bzw. der Ausschluss von Frauen in der Schwarzen Community bzw. Bürgerrechtsbewegung. Sie argumentiert, dass eine exklusive Analyse nur eines Ungleichheitsmerkmals zu kurz gefasst sei und sowohl Forschung als auch Politik die intersektionalen Beziehungen zwischen verschiedenen Merkmalen beachten sollten:

“If any real efforts are to be made to free Black people of the constraints and conditions that characterize racial subordination, then theories and strategies purporting to reflect the Black community's needs must include an analysis of sexism and patriarchy. Similarly, feminism must include an analysis of race if it hopes to express the aspirations of non-white women. Neither Black liberationist politics nor feminist theory can ignore the intersectional experiences of those whom the movements claim as their respective constituents. In order to include Black women, both movements must distance themselves from earlier approaches in which experiences are relevant only when they are related to certain clearly identifiable causes (for example, the oppression of Blacks is significant when based on race, of women when based on gender).” (Crenshaw 1989: 166)

Als Beispiel nutzt Crenshaw ein Gerichtsverfahren gegen General Motors, bei welchem fünf Schwarze Frauen gegen ihre Entlassung Klage eingereicht hatten. Sie wurden erst nach Schwarzen Männern und weißen Frauen eingestellt und im Zuge einer Rezession nach dem Senioritätsprinzip als erstes entlassen. Kein Antidiskriminierungsgesetz griff, weil ja sowohl Schwarze Männer nicht entlassen wurden als auch weiße Frauen nicht betroffen waren. Es

gab also laut Gesetz keine Grundlage aufgrund von Diskriminierung gegen Geschlecht oder Hautfarbe zu urteilen (Crenshaw 1989: 141). Dass für diese Gruppe von Personen Chancengleichheiten und Zugänge ganz andere waren, konnte mit den geltenden Gesetzen nicht berücksichtigt werden.

Im Laufe der Zeit sind verschiedene weitere Ansätze und Theorien zu diesem Thema entstanden. Intersektionale Ansätze kritisieren, dass komplexe Diskriminierungsprozesse meist auf nur ein Merkmal bzw. eine Diskriminierungsdimension reduziert werden (Baer 2010: 25). Die vielen verschiedenen Ansätze zu Intersektionalität lassen sich laut Leslie McCall in drei verschiedene Gruppen einteilen: (1) antikategoriale Ansätze, (2) intrakategoriale Ansätze und (3) interkategoriale Ansätze). Bei antikategorialen Ansätzen geht es im de-konstruktivistischen Sinne um die Auflösung von Ungleichheitskategorien. Intrakategoriale Ansätze hingegen haben als Ausgangspunkt eine Kategorie, von welcher aus das gesellschaftliche System analysiert wird und interkategoriale Ansätze beschäftigen sich mit den Wechselwirkungen zwischen den einzelnen Kategorien (McCall, nach Raab 2007: 132. Der alleinige Fokus auf kategoriale Modelle vernachlässigt laut Heike Raab jedoch den Blick auf Macht- und Herrschaftsverhältnisse (Raab 2007: 132). Neben dem Wort ‚Intersektionalität‘ wird auch die Bezeichnung ‚Interdependenz‘ häufig genutzt. Mit der Verwendung dieses Begriffs soll die wechselseitige Abhängigkeit zwischen den Kategorien betont werden (Küppers 2014: o. S.). Intersektionalität bzw. Interdependenz sind in dem Sinne auch eine Form der Mehrfachdiskriminierung. Auch Konzepte von Mehrfachdiskriminierung gehen über ein additives Verständnis von Ungleichheitskategorien hinaus und betonen die Abhängigkeit verschiedener Diskriminierungsdimensionen (Sauer et al. 2016: 13).

Ungleichheitskategorien gibt es viele und je nach Forschungsteam sind diese unterschiedlich. In den Anfängen der Intersektionalitätsforschung waren es vor allem die Kategorien: Race, Gender und Class, im Laufe der Zeit erfolgte jedoch eine Erweiterung der Kategorien (Weischer 2013: 386). Weitere Kategorien sind unter anderem Alter, Ethnizität, sexuelle Orientierung und Behinderung. So gibt es auch Forschungsarbeiten, welche die Wechselwirkungen von Behinderung und Geschlecht analysieren. Behinderte Frauen sind beispielsweise deutlich stärker von relativer Armut bedroht, als behinderte Männer (Schildmann & Schramme 2017: 196).

Carolin Küppers sieht in intersektionalen Konzepten vor allem das Potential zur Sensibilisierung, denn Intersektionalitätsforschung macht „auf Schnittmengen von

Diskriminierungen aufmerksam, sensibilisiert für die Prozesshaftigkeit binärer Differenzlinien und verdeutlicht zudem die jeweiligen Machtstrukturen und Herrschaftsverhältnisse, in die kategoriale Zuschreibungen eingebettet sind.“ (Küppers 2014: o. S.). Dem möchte ich mich anschließen, denn unabhängig von Modellen und Ansätzen eröffnet das Konzept von Intersektionalität die Perspektive, Diskriminierungsprozesse in einem erweiterten Rahmen zu verstehen. Das ist nicht nur für Wissenschaft und Rechtsprechung interessant, sondern auch für unser alltägliches Miteinander. Das Wissen über intersektionale Diskriminierungsprozesse, generell über Dimensionen von Diskriminierung, kann unseren Umgang miteinander verändern.

3 Peer Counseling

In diesem Abschnitt möchte ich kurz darstellen, was unter Peer Counseling zu verstehen ist, wie es entstanden ist und welche Grundgedanken dahinter stehen. Das englische Wort ‚Peer Counseling‘ kann in etwa mit ‚Gleichartigenberatung‘ übersetzt werden (Sandfort 1996: 11). Die Übersetzung des Wortes ‚peer‘ ist im deutschen nicht griffig, weshalb sich hier die englische Form besser anbietet. Laut englischem Wörterbuch ist ein Peer „a person who is the same age or has the same social position or the same abilities as other people in a group“ (Cambridge Dictionary 2020: o. S.). Peers haben also gleiche oder sehr ähnliche Merkmale, das kann vom Alter, über das Geschlecht, über gleiche Interessen bis hin zu Behinderungen gehen. Und genau um diese geht es beim Peer Counseling, hier beraten behinderte Menschen andere Menschen mit Behinderung. Theoretisch könnten unter den Begriff ‚Peer Counseling‘ natürlich auch andere Formen der Peer-Beratung fallen (z.B. Frauen beraten Frauen etc.), in dieser Arbeit verwende ich den Begriff jedoch nur im Sinne von Menschen mit Behinderung beraten andere Menschen mit Behinderung.

Die Ursprünge des Peer Counseling lassen sich in den 1960er Jahren in den USA datieren. Dort formte sich die Independent-Living-Bewegung mit dem Ziel, ein selbstbestimmtes und gleichberechtigtes Leben für behinderte Menschen zu schaffen. Sie ging von behinderten Studenten aus, welche sich unter anderem regelmäßig trafen und sich gegenseitig bei ihren alltäglichen Problematiken zuhörten. Über die Jahre wurde diese Gesprächsform auch von Menschen außerhalb der Universitäten zunehmend genutzt und mit diversen Beratungs- und Kommunikationsansätzen gekoppelt. Vor allem Ansätze aus der humanistischen Therapie, wie etwa die „klientenzentrierte Gesprächsführung“ nach Carl R. Rogers sind in die Peer Counseling-Methodik mit eingeflossen (van Kann 1996: 3; Gsub mbH o. J.: o. S.). Daraus ist das Peer Counseling entstanden, wie wir es heute kennen und welches nach wie vor eine

wichtige Hilfe ist, wenn es um das Empowerment von Menschen mit Behinderung geht (van Kan 1996: 3). In den 1980er Jahren fand der Peer Counseling-Ansatz auch in deutschen Verbänden und Interessenbewegungen für Menschen mit Behinderung Anklang. Bundesweit ist Peer Counseling inzwischen „zu einem festen Bestandteil der heutigen Selbsthilfekultur“ (Joran & Wanding 2016: o. S.) gewachsen.

Ein wesentlicher Grundgedanke ist, dass Peer CounselorInnen ihre eigenen Erfahrungen mit in die Beratung einbringen können (Sandfort 1996: 12). Durch den Peer-Charakter gibt es bereits von Beginn an eine besondere Verbindung zwischen den Beratenden und den Ratsuchenden. Am Anfang steht eine Gemeinsamkeit und dadurch kann das „ich werde verstanden“-Gefühl leichter aufkommen. Es gibt einige weitere Grundgedanken und Leitlinien für die Arbeit als Peer CounselorIn. Ich möchte mich im Nachfolgenden auf die Leitlinien der Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e. V. – kurz ISL – beziehen.

Die Grundsätze in der Arbeit als Peer CounselorIn sind zunächst einmal:

- Ressourcenorientierung
- Ganzheitlichkeit
- Experten und Expertinnen in eigener Sache
- Ermächtigung
- Parteilichkeit
- Unabhängigkeit (ISL 2010: 3 f.)

Mit Ressourcenorientierung ist die Grundhaltung beim Peer Counseling gemeint, dass alle Menschen über verschiedene Ressourcen und Fähigkeiten verfügen, mit denen sie Situationen in ihrem Alltag bewältigen können. Der Fokus auf diese Ressourcen beim Peer Counseling führt dazu, dass die Menschen dabei unterstützt werden, ihre Ressourcen zu erkennen, einzusetzen und letztendlich damit ihre Probleme selbst lösen zu können. Der zweite Punkt der Ganzheitlichkeit meint, dass die Beratung alle wichtigen Bereiche im Leben umfasst, seien es schulische oder berufliche Themen, Hilfsmittel- und Pflegebedarfe oder sonstige Thematiken des Lebens. Der dritte Aspekt beschreibt die allgemeine Haltung in der Peer Counseling-Beratung. Demnach ist jede Person der Experte oder die Expertin für sein/ihr eigenes Leben. Die Peer BeraterInnen unterstützen die Ratsuchenden bei der Lösung ihrer

Probleme, ohne jedoch Lösungen aufzudrängen. Die Ratsuchenden sollen selbstbestimmt für sich die passende Lösung finden, die Peer BeraterInnen begleiten sie dabei und können von eigenen Erfahrungen berichten, welche hilfreich sein könnten. Ein weiterer ganz wesentlicher Aspekt ist die (Selbst-)Ermächtigung der ratsuchenden Personen. Oft auch mit dem englischen Begriff Empowerment betitelt, geht es hierbei um die Stärkung des Selbstwertgefühls bei Ratsuchenden. Dieser Aspekt ist bei marginalisierten Gruppen ganz besonders wichtig und letztendlich führt ein gutes Selbstwertgefühl auch zu mehr Kraft und Durchsetzungsvermögen, um bestimmte Probleme anzugehen (ISL 2010: 3). Der fünfte Grundsatz ist die Parteilichkeit. Peer Counseling orientiert sich an den Wünschen und Interessen der ratsuchenden Personen. Damit ist die beratende Person in ihrer Funktion auch parteilich. Daran schließt sich Punkt 6 mit der Unabhängigkeit in der Beratung an. Die Peer Counseling Beratung ist parteilich im Sinne des Ratsuchenden und unabhängig von sonstigen „(...) persönlichen, sozialen, institutionellen, wirtschaftlichen und politischen Interessen, die zu Manipulationen der Ratsuchenden durch Peer CounselorInnen ISL führen können“ (ISL 2010: 4).

Neben den eben aufgeführten Grundsätzen für die Arbeit gibt es noch fünf weitere Kriterien, welche den Rahmen für die Peer Counseling-Beratung stellen:

- Fort- und Weiterbildung, Supervision
- Stellung gegenüber den Ratsuchenden
- Aufzeichnungen/ Mithören
- Schweigepflicht
- Auftreten in der Öffentlichkeit (ISL 2010: 4 f.)

Um die direkte Arbeit als Peer CounselorIn nach den oben genannten Grundsätzen ausführen zu können, ist es von Bedeutung, dass die beratenden Personen entsprechend geschult sind. Die Interessenvertretung bietet dafür eigens eine Weiterbildung an. Auch sind regelmäßige Möglichkeiten der Weiterbildung und Reflektion in Form von Supervision für Peer BeraterInnen vorgesehen. Da zwischen ratsuchender Person und beratender Person Vertrauen eine große Rolle spielt, können Peer BeraterInnen auch Fälle ablehnen bzw. weiterempfehlen, wenn keine Möglichkeit für ein Vertrauensverhältnis besteht oder Themen der beratenden Person für den/die jeweilige Peer CounselorIn schwierig sind (ISL 2010: 4). Des Weiteren können nach Einwilligung der Ratsuchenden Aufzeichnungen des Gespräches durchgeführt

werden. Zu jedem Zeitpunkt ist jedoch die Schweigepflicht zu beachten, abgesehen, die Ratsuchenden willigen auch hier zur Weitergabe ein. Die letzte Leitlinie bezieht sich auf das Auftreten in der Öffentlichkeit von Peer CounselorInnen ISL. Hierbei sind Personen mit der Berufsbezeichnung Peer CounselorIn ISL dazu angehalten, sich an die beschriebenen Grundsätze der Arbeit von Peer CounselorInnen ISL und generell an die Grundsätze der Selbstbestimmt-Leben-Bewegung zu halten (ISL 2010: 5).

Für mich persönlich ist Peer Counseling vor allem eine Beratung auf Augenhöhe. Für mich ist es wichtig, dass die Anliegen der ratsuchenden Person ernst genommen werden.

4 Chancen und Risiken von Peer Counseling in Bezug auf Intersektionalität

Ich habe in den beiden vorangegangenen Kapiteln beschrieben, was Intersektionalität und was Peer Counseling ist. Jetzt möchte ich beide Themen zusammenführen, um die Chancen und Risiken von Peer Counseling in Bezug auf Intersektionalität zu analysieren. Dabei möchte ich jedoch darauf hinweisen, dass Chancen und Risiken jeweils keinen Absolutheits-Charakter haben. Risiken können negative Folgen haben, wenn sie eintreten, müssen sie aber nicht. Das gleiche gilt auch für Chancen, welche genutzt werden können, um etwas Positives entstehen zu lassen, jedoch bietet auch eine Chance nur die Möglichkeit.

Bereits in der Einleitung zur Arbeit habe ich erwähnt, dass es wohl recht unwahrscheinlich ist, auf eine/n Peer BeraterIn zu treffen, welche/r ein Peer in allen Kategorien ist. Menschen sind vielfältig und genauso sind es die BeraterInnen in (zum Beispiel) EUTBs. Und hier liegt ein Risikofaktor in Bezug auf Intersektionalität. Gleiche oder ähnliche Erfahrungen, gerade in Bezug auf Diskriminierung, sind einer der Ausgangspunkte des Peer-Konzepts. Dieser Aspekt sorgt bereits zu Beginn des Beratungsprozesses für eine Verbindung. Kommt nun eine Person mit einem Thema, in welchem die/der Beratende kein Peer ist, fällt der Faktor „wir haben etwas gemeinsam“ weg. Da die Peer Beratung in ihrem Grundgedanken ganzheitlich ausgerichtet ist, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Ratsuchende mit verschiedenen Themen und Problemen, unabhängig vom Thema Behinderung, kommen. Hier gibt es zwei Punkte, welche in diesem Falle problematisch sein könnten. Einerseits kann entsprechendes Wissen über andere Ungleichheitskategorien und Diskriminierungserfahrungen fehlen. Zum Beispiel Wissen über gendergerechte Sprache oder Wissen über Alltagsrassismus. Andererseits können beratende Personen natürlich auch selber Vorurteile und Stereotype bei bestimmten Themen haben. Es ist nicht auszuschließen, dass es auch Peer Beratende gibt, welche zum Beispiel sexistische oder rassistische Ansichten haben. Die beide Punkte fehlendes Wissen

und Vorurteile, beeinflussen sich gegenseitig und die Gefahr einer erneuten Diskriminierung besteht dadurch. Ebenso kann ein Mangel an empathischen Einfühlungsvermögen für andere Ungleichheitskategorien ein Risikofaktor sein.

Die eben benannten Punkte betreffen vor allem die einzelnen beratenden Personen. Ich möchte hierbei jedoch nicht unbeachtet lassen, dass Personen immer auch in Wechselwirkung mit gesellschaftlichen Institutionen agieren. Wissen sowie auch Vorurteile und Stereotype werden immer auch in einer Gesellschaft generiert. Somit sehe ich nicht nur einzelne beratene Personen als Risikofaktor, sondern auch Institutionen und die Gesellschaft als Ganzes haben einen Einfluss. Hier stellt sich die Frage, inwieweit Intersektionalität in Peer Counseling-Ausbildungen thematisiert wird und inwieweit zum Beispiel EUTBs ihre Mitarbeitenden weiterbilden und sensibilisieren. Viele Menschen sind lernfähig und möchten lernen. Fehlende Sensibilisierungsprogramme sind ein Risikofaktor, welcher letztendlich bis in das Beratungsgespräch hineinwirken kann. Fehlendes Wissen kann zu einer mangelhaften Beratung führen.

Das Wissen über verschiedene Ungleichheitskategorien, über Mehrfachdiskriminierung und auch über intersektionale Beziehungen zwischen den Diskriminierungsdimensionen kann aber auch wiederum eine Chance sein. Eine Chance für ein gelingendes Beratungsgespräch, bei welchem sich die ratsuchende Person verstanden und akzeptiert fühlt. Auch persönliche Diskriminierungserfahrungen und somit das Wissen, wie sich Diskriminierung anfühlt, sehe ich grundsätzlich als Chance, auch wenn es sich um andere Ungleichheitskategorien handelt. Ein Peer in nicht allen Bereichen muss also nicht immer ein Risiko sein, es birgt auch Chancen. Ich nehme an, dass einzelne beratende Personen durch ihre eigenen Erfahrungen generell für das Thema Diskriminierung sensibilisiert sind. Damit möchte ich jetzt zu den Chancen übergehen, welche ich im Peer Beratungs-Konzept in Bezug auf Intersektionalität sehe.

Zumindest bei Peer Counseling ISL sind Fort- und Weiterbildungen Bestandteil des Grundkonzeptes. Hier sehe ich Chancen, dass gezielte Weiterbildungen im Bereich Mehrfachdiskriminierung, Intersektionalität, Sprache sowie speziell zu einzelnen Diskriminierungsdimensionen eine große Chance bieten, dass vielfältige Ratsuchende sich mit ihren Themen willkommen fühlen und nicht weitere Diskriminierungen erleben.

Doch insbesondere in den Grundsätzen der Arbeit für Peer CounselorInnen sehe ich Chancen, welche auch in Bezug auf Intersektionalität wertvoll sind. Die Ressourcenorientierung und der Gedanke, dass Ratsuchende ExpertInnen in eigener Sache sind, das sind zwei Aspekte,

welche auf die Fähigkeiten der Ratsuchenden abzielen. Ganz unabhängig vom Thema wird gemeinsam mit den Ressourcen der Ratsuchenden gearbeitet. Mittels verschiedener Methoden und Fragetechniken werden die Ratsuchenden unterstützt, eine passende Lösung für sich zu finden. Die ratsuchende Person steht in diesem klientenzentrierten Bild im Vordergrund. Darin sehe ich eine Chance, auch in Bezug auf Intersektionalität, denn die Ratsuchenden werden mit all ihren Themen, Ängsten und Diskriminierungserfahrungen ernst genommen. Egal welche Diskriminierungserfahrungen Betroffene haben, dies ist in jedem Fall immer ein wichtiger Faktor. Hinzu kommt der Empowerment-Gedanke, welcher nicht nur im Peer Counseling von Menschen mit Behinderung für Menschen mit Behinderung eine große Rolle spielt. Auch Ratgeber für Beratungen diverser marginalisierten Gruppen sprechen diesen Punkt an (vgl. Sauer et al. 2016; Bambal et al. 2015; Lähnemann 2012). Die Stärkung des Selbstwertgefühls und die Stärkung für eigene Recht einzutreten, sind essenziell für die Beratung von Personen aus marginalisierten Gruppen. Die Grundhaltung des Peer Counseling-Konzepts sehe ich deshalb als große Chance für den Beratungsprozess an.

5 Fazit mit Handlungsempfehlungen

Diese Arbeit hat für mich mit vielen Fragezeichen begonnen. Ich wollte die Vereinbarkeit von Peer Counseling und Intersektionalität prüfen. Dazu habe ich mich anfangs damit auseinandergesetzt, in welchen Bereichen ich gemerkt habe, dass es so etwas wie Intersektionalität überhaupt gibt. Ich habe mir die Frage gestellt, was ich mir in einer Beratungssituation wünschen würde. Daraus ist dann meine Forschungsfrage entstanden, mit welcher ich die Chancen und Risiken von Peer Counseling in Bezug auf Intersektionalität klären möchte. Um überhaupt einen Zusammenhang zwischen beiden Themen ziehen zu können, näherte ich mich vorab über Begriffsdefinitionen und grundsätzliche Konzepte an den Gegenstand an. Im vierten Kapitel dieser Arbeit stellte ich dann Peer Counseling und Intersektionalität in Beziehung zueinander und versuchte anhand der vorherigen Literaturrecherche Chancen und Risiken zu identifizieren.

Dabei wurde für mich deutlich, dass Peer Counseling im Grundsatz ein sehr offenes und akzeptierendes Beratungskonzept hat. Die ratsuchende Person steht im Fokus. Darin sehe ich ganz viel Potential und Möglichkeiten. Unabhängig vom Thema wird zugehört und direkt mit der ratsuchenden Person gearbeitet und nicht über sie hinweg. Das ist für viele Menschen sicherlich ein wichtiger Aspekt und insbesondere für marginalisierte Gruppen. Gerade durch eigene (Diskriminierungs-)Erfahrungen besteht oft eine Sensibilität für diese Thematik. Das merke ich zumindest bei mir selber. Ich habe keine rassistischen

Diskriminierungserfahrungen machen müssen und weiß nicht direkt, wie es sich anfühlt, weil ich das Privileg der weißen Hautfarbe habe. Zugleich weiß ich, wie Diskriminierung aufgrund von Behinderung, Sexualität und Geschlecht sich anfühlt und kann Betroffenen von Rassismus zuhören, ihre Gefühle anerkennen und Empathie geben. Ebenso sehe ich im Konzept des Empowerments eine große Chance. Die Form von Empowerment, welche ich durch die Peer Counseling Ausbildung bekommen habe, trage ich in mir und ich kann es auch auf meine anderen Bereiche übertragen. Die Selbstermächtigung funktioniert für viele Bereiche meines Lebens und auch im Beratungsprozess gibt Empowerment neue Möglichkeiten.

Dennoch habe ich auch einige Risiken hervorgehoben, welche mir in Bezug auf intersektionale Prozesse auffallen. Das Wissen über Intersektionalität und wie verschiedene Diskriminierungsdimensionen zusammenhängen, kann in Beratungsprozessen nicht nur hilfreich sein, sondern im besten Falle auch erneute Diskriminierungen verhindern. Ich denke gerade die Beratungssituation sollte eine Art „safe space“ sein, ein Platz, bei welchem das Diskriminierungserleben nach Möglichkeiten minimiert ist. Eine fehlende Sensibilisierung birgt ein Risiko für das Gelingen des kompletten Beratungsprozesses. Wie ich anfangs bereits erwähnte, wünsche ich mir als Ratsuchende in diesem Falle Peer CounselorInnen, welche sensibilisiert sind beim Thema Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung. Ich wünsche mir Peer BeraterInnen, welche Kenntnisse darüber haben, dass es für lesbische Frauen mit Behinderung zu anderen Erfahrungen kommen kann, als für heterosexuelle Männer mit Behinderung. Und ich wünsche mir, dass BeraterInnen wissen, dass die Realität für trans* und inter* Menschen mit Behinderung nochmal eine andere ist. Vor allem wünsche ich mir, dass auch ich in meiner (hoffentlich) zukünftigen Arbeit als Peer Counselorin eine solch sensibilisierte Beraterin sein kann.

Ich finde es immer gut, wenn sich an Überlegungen zu Chancen und Risiken auch konkrete Handlungsempfehlungen anschließen. Gelingende Beratungsprozesse sind sicherlich das Ziel und somit gilt es, Risiken zu vermeiden oder zumindest sie bewusst in den Prozess mit einzubinden. In erster Linie sehe ich hier Institutionen und ArbeitgeberInnen in der Pflicht über intersektionale Prozesse aufzuklären. Aufklärung kann über verschiedene Kanäle funktionieren und kann von Wissen über Intersektionalität, zu Sensibilisierungstrainings bis hin zu Hinweisen für häufigen Beratungsbedarfe spezifischer Gruppen führen. In einem Ratgeber für die intersektionale Beratung von und zu trans* und inter* Menschen (Sauer et al. 2016) werden bei häufigen Beratungsbedarfen für trans* Menschen beispielsweise das Transsexuellengesetz und Personenstandsrecht sowie das Gesundheitssystem betreffende

Themen genannt. Es ist sinnvoll zumindest ein wenig Ahnung über diese Themenbereiche zu haben, um Problematiken besser verstehen zu können. Daneben sind aber auch Sprach- und Sensibilisierungstrainings durchaus hilfreich. Egal in welcher Gruppe, Sprache ist für viele Betroffene von großer Bedeutung und auch Wörter können verletzen. Im Ratgeber für trans* und inter* Menschen schreibt man hierzu zum Beispiel: „Für manche mag diese Begriffsdiversität zunächst verwirrend wirken. Diese Vielfalt zu durchdringen und zu verstehen ist jedoch unerlässlich für einen informierten, respektvollen, sensiblen Umgang und um Trans*- und Inter*-Menschen adäquat adressieren zu können“ (Sauer et al. 2016: 7).

Folgende Kanäle schlage ich vor:

- Weiterbildungen zu Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung
- Aufklärungsbroschüren zu Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung
- Webseiten mit Informationen zu Beratung in Bezug auf Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung
- vielfältige Netzwerke bilden

Gerade den letzten Punkt möchte ich noch einmal hervorheben. Ein gutes Netzwerk ist in der Arbeit als Peer CounselorIn von großem Vorteil. Fragen und Themen können direkt mit ExpertInnen geklärt werden. Auch die Vernetzung mit ExpertInnen in verschiedensten marginalisierten Bereichen kann hier sehr von Nutzen sein, ebenso mit anderen Beratungsstellen und –angeboten. So kann gegebenenfalls auch mit gutem Gewissen eine Weiterempfehlung bei spezifischen Thematiken an Beratungsstellen mit anderen Expertisen gewährleistet werden.

Diese Arbeit dient in erster Linie als theoretischer Einstieg in ein wichtiges Thema. Meines Erachtens ist es wichtig, dass sich an die Theorie auch die Praxis anschließt. Einerseits finde ich es hier wichtig weitere Betroffene zu fragen, was sie sich in Bezug auf Peer Beratung und Intersektionalität wünschen würden. Eine Umfrage oder ein qualitatives Leidfadeninterview unter Ratsuchenden als auch unter BeraterInnen wäre hier ein weiterer Schritt, um konkrete Informationen zur Lage zu bekommen. Mit den Ergebnissen könnten dann eine Arbeitsgruppe gebildet werden, welche konkrete Maßnahmen und Handlungsstrategien entwickelt. Peer Counseling und Intersektionalität passen in der Theorie gut zusammen und ich finde es wichtig, dass sich auch in der Praxis Möglichkeiten finden, die eine gelingende Beratung für verschiedenste Menschen bringt.

Literaturverzeichnis

Baer, S., Bittner, M. & Götsche, A. L.(2010): **Expertise „Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse“.**

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.), Berlin. Verfügbar unter:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Mehrdimensionale_Diskriminierung_jur_Analyse.html?nn=6574972 (Stand: 09.03.2020, 12:46 Uhr).

Bambal, B., Bartel, D., Tautz, A., Teyhani, G., Reiners, H., Weiß, B., Skerka, K., Teller, I., Schnepf, C., Yigit, N., Chictote, F. (2015). **Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung.** Hrsg: Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd), 3. Auflage. Verfügbar unter:

<https://www.antidiskriminierung.org/materialien/qualitaetsstandards-ad-beratung> (letzter Zugriff: 01.04.2020, 08:20 Uhr).

Cambridge Academic Content Dictionary (2020). **Englischer Begriff: Peer** (als Subjekt). Verfügbar unter: <https://dictionary.cambridge.org/de/worterbuch/englisch/peer> (letzter Zugriff: 18.03.2020, 10:09 Uhr).

Crenshaw, K. (1989). **Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics.** U. Chi. Legal F., 139–167. Verfügbar unter:

<https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf> (letzter Zugriff: 16.03.2020, 12:29 Uhr).

Gsub mbH – Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH (o. J.). **Wörterbuch der Teilhabe: Peer Counseling.** Verfügbar unter:

<https://www.teilhabeberatung.de/woerterbuch/peer-counseling> (letzter Zugriff: 18.03.2020, 13:22 Uhr).

Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. – ISL (2010). **Leitlinien für die Arbeit von Peer CounselorInnen ISL.** Verabschiedet in der Mitgliederversammlung vom 24. September 2010, Berlin. Verfügbar unter: <https://www.isl-ev.de/index.php/thema-peer-counseling/817-leitlinien-fuer-die-arbeit-von-peer-counselorinnen-isl> (letzter Zugriff: 25.03.2020, 17:53 Uhr).

Jordan, M. & Wansing, G. (2016). **Peer Counseling: Eine unabhängige Beratungsform von und für Menschen mit Beeinträchtigungen – Teil 1 : Konzept und Umsetzung.**

Beitrag D32-2016. Verfügbar unter: <https://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-d32-2016/> (letzter Zugriff: 25.03.2020).

Küppers, C. (2014). **Intersektionalität.** In Gender Glossar / Gender Glossary (5 Absätze). Verfügbar unter: <http://gender-glossar.de> (letzter Zugriff: 16.03.2020, 13:43 Uhr).

Lähnemann, L. (2012). **Qualifizierte Beratungsarbeit für Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche Menschen (LSBTI).** Hrsg: Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung, Berlin. Verfügbar unter: <https://digital.zlb.de/viewer/metadata/15649601/1/> (letzter Zugriff: 01.04.2020, 08:46 Uhr).

Raab, H. (2007). **Intersektionalität in den Disability Studies. Zur Interdependenz von Behinderung, Heteronormativität und Geschlecht.** In A. Waldschmidt & W. Schneider (Hrsg.): Disability Studies, Kulturosoziologie und Soziologie der Behinderung – Erkundungen in einem neuen Forschungsfeld (S. 127—151), Bielefeld: transcript Verlag.

Sandfort, L. (1996). **Ratschlagen will gelernt sein – Dokumentation zur ersten Weiterbildung zum/zur Peer CounselorIn ISL.** In Schriftenreihe zum selbstbestimmten Leben Behinderter, Band 7, Kassel: bifos Eigenverlag. Verfügbar unter: <https://www.peer-counseling.org/attachments/article/5/Ratschlagen%20will%20gelernt%20sein.pdf> (letzter Zugriff: 18.03.2020, 10:01 Uhr).

Sauer, A. T., Zodehougan S., Kohnke, G., Klatte, L., Zepp, K. A., Fritz, V., Plett, K. (2016). **Intersektionale Beratung von/ zu Trans* und Inter* - Ein Ratgeber zu Transgeschlechtlichkeit, Intergeschlechtlichkeit und Mehrfachdiskriminierung.** Hrsg.: Netzwerk Trans*-Inter*-Sektionalität (TIS), Berlin: WIRmachenDRUCK GmbH. Verfügbar unter: http://www.transinterqueer.org/wp-content/uploads/web_tis_brosch_auf1_3_161229.pdf (letzter Zugriff: 31.03.2020, 09:52 Uhr).

Schildmann, U. & Schramme, S. (2017). **Intersektionalität: Behinderung – Geschlecht – Alter.** In: Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete. Ernst Reinhardt Verlag: S. 191—202.

van Kan, P. (1996). **Peer Counseling – die Idee und das Werkzeug dazu. Ein Arbeitshandbuch.** Aus dem Englischen von K. Thorstensen (ISL e.V.). Verfügbar unter:

[https://www.peer-counseling.org/images/PDF/Peter van Kan Peer Counseling Die Idee und das Werkzeug dazu.pdf](https://www.peer-counseling.org/images/PDF/Peter_van_Kan_Peer_Counseling_Die_Idee_und_das_Werkzeug_dazu.pdf) (letzter Zugriff: 18.03.2020, 13:49 Uhr).

Weischer, C. (2013). **Intersektionalität**. In Soziologische Revue, Jahrgang 36, S. 385—396.