

KOLLEGIALE FALLBERATUNG

IM PAT*INNENSCHAFTSKONTEXT



INITIATIVE
**HALTUNG
ZEIGEN**
Vielfalt stärken

V. i. S. d. P.
Ayten Kiliçarslan

Autor:
Angelo Camufingo

Lektorat:
Victoria Linnea

Redaktion:
Sanga Lenz
Saskia Schindler

Gestaltung & Illustration:
Cila Yakecã

IMPRESSUM

Herausgeber*in:

Sozialdienst muslimischer Frauen e.V.
(SmF-Bundesverband)
Luxemburger Str. 181-183
50939 Köln

+49 221 78997380

info@smf-verband.de
www.smf-verband.de

Kontakt:
Sozialdienst muslimischer Frauen e.V.
Projekt Initiative ‚Haltung zeigen – Vielfalt stärken‘
info@haltung-zeigen.org
www.haltung-zeigen.org



Die Initiative ‚Haltung zeigen – Vielfalt stärken‘ ist ein Kooperationsprojekt zur Antirassismus- und Antidiskriminierungsqualifizierung im Bundesprogramm ‚Menschen stärken Menschen‘. Ziel ist die Stärkung der Kompetenz im Umgang mit jeglicher Form von (rassistischer) Diskriminierung und einer gemeinsamen Haltung für Vielfalt.

Projektträger*in:

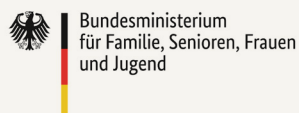


Kooperationspartner*innen:



Förderer:

Gefördert vom:



1 EINFÜHRUNG

- 04 KOLLEGIALE FALLBERATUNG IM PAT*INNENSCHAFTSKONTEXT
- 04 ZIEL
- 04 NUTZEN
- 05 ANFORDERUNGEN
- 05 GRENZEN EINER KOLLEGIALEN FALLBERATUNG

2 UMSETZUNG

- 06 ABLAUF DER KOLLEGIALEN FALLBERATUNG
- 06 ROLLEN IN DER KFB NACH TIETZE, 2021
- 07 ABLAUF DER KFB IM PAT*INNENSCHAFTSKONTEXT

3 FALLBEISPIEL

- 09 FALLBEISPIEL AUS DEM PAT*INNENSCHAFTSKONTEXT
- 09 ANTWORTBEISPIELE AUS DER KFB IM PAT*INNENSCHAFTSKONTEXT

4 EXKURS

- 12 EXKURS: MACHT(VERHÄLTNISSE) IN DER KOLLEGIALEN FALLBERATUNG
- 13 WEITERE RESSOURCEN ZUM THEMA MACHT & RASSISMUS
- 13 LITERATURVERZEICHNIS

KOLLEGIALE FALLBERATUNG IM PAT*INNENSCHAFTSKONTEXT

Die Kollegiale Fallberatung (KFB) hat ihren Ursprung in der pädagogischen Praxis. Sie fördert den Austausch unterschiedlicher Perspektiven und hilft dabei, verschiedenen Herausforderungen auf unterschiedliche Arten zu begegnen. Es gibt mehrere Methoden der Durchführung. Entscheidend ist, dass es sich bei der **Kollegialen Fallberatung um ein struk-**

turiertes Beratungsverfahren innerhalb eines Teams, einer Organisation oder zwischen Menschen ähnlicher Arbeitsfelder handelt. Sie folgt einem festen Ablauf und ist mehr als eine Form des kollegialen Austausches.

ZIEL

Die KFB soll Erfahrungswissen aus der Organisationspraxis sammeln, bündeln und (schnell) verfügbar machen.

So werden Lösungen und Maßnahmen im Kontext fachlicher und persönlicher Herausforderungen erschlossen (Franz & Kopp, 2003).

Allgemein lassen sich dabei drei grobe Ziele der Fallberatung festhalten (Tietze, 2021):

- 1 Praxisberatung *near-the-job/nah am Beruf*:
Lösungen für konkrete Probleme im beruflichen Alltag**
- 2 Reflexion der beruflichen Tätigkeiten, Einstellungen, Handlungsweisen und der Berufsrollen**
- 3 Qualifizierung und Erwerb sozialer, praktischer Beratungs- und Methodenkompetenzen**

Ein weiteres Ziel der KFB ist es, sozio-politische Aspekte (z. B. Zugang zum Wohnungsmarkt, Bildung, (zugeschriebene) Herkunft, Sprache u. W.) berücksichtigen zu lernen.

Im Kontext der Tandempraxis heißt das zum Beispiel lernen zu verstehen, wie diskriminierende Mechanismen und Normvorstellungen in der Gesellschaft funktionieren, diese zu erkennen und in die Arbeit einfließen zu lassen. **Macht**, deren Verteilung in der Gesellschaft und deren Einfluss auf Zugang, Teilhabe und Gestaltungsfreiheit sind dabei von zentraler Bedeutung. (Siehe auch [Exkurs: Macht\(verhältnisse\) in der Kollegialen Fallberatung](#))

NUTZEN

Die Kollegiale Fallberatung ist aufgrund folgender Aspekte sinnvoll und hat einen projektrelevanten Nutzen (Tietze, 2021):

Nutzen für die Teilnehmenden:

- Rückhalt durch die Gruppe
- Entlastung durch Mitstreiter*innen
- Fachlicher Austausch
- Gemeinsame (Führungs-)Kultur
- Strukturierter Wissensaustausch im Dialog
- Einbeziehen von individueller Expertise bei Problemen und Konflikten

Nutzen für die Organisation/das Projekt:

- Qualifiziertere Mitarbeitende/Engagierte
- Stärkung des Teams und der internen Kommunikation
- Steigerung der Qualität der (Zusammen-)Arbeit und bessere Leistungen
- Ausbau einer Unterstützungskultur
- Kostengünstigere Personalentwicklung

ANFORDERUNGEN

Es ist hilfreich eine feste Gruppe für die Fallberatung oder eine Moderation zu haben, um wiederholt erfolgreiche KFB zu erproben und durchzuführen. Wichtig ist, dass die Beteiligten die Fallberatung durchführen wollen, zuverlässig sind und durch z. B. Vorgesetzte zur Durchführung dieser Methode unterstützt werden. Eine Person mit Fallberatungserfahrung innerhalb der Organisation oder des Projekts kann ebenfalls von Vorteil sein.

Für die Einführung in die KFB und für das erste Erproben wird empfohlen, eine externe Begleitung hinzuzuziehen. Das

ermöglicht ein zielgerichtetes Training und kontextbezogene Anpassungen im Beratungsablauf.

Weitere entscheidende Voraussetzungen sind (Tietze, 2021):

- Gesprächsregeln/Verhaltenskodex
- Vertraulichkeit
- Vereinbarung zur Dauer
- aktive Beteiligung der Teilnehmenden
- Offenheit der Teilnehmenden
- Selbstverantwortung
- Respekt und Wertschätzung untereinander

GRENZEN EINER KOLLEGIALEN FALLBERATUNG

Die KFB ist keine offene Gesprächsrunde. Sollte lediglich kollegialer Austausch gewünscht sein, ist dieses Format nicht geeignet. Vor einer KFB sollte sich mit projektinternen und teaminternen Hürden aufgrund von Hierarchien oder anderen Konfliktfeldern auseinandergesetzt werden, da bestehende Konflikte nicht durch eine KFB gelöst werden können.

Fehlendes oder mangelndes Wissen über gesellschaftliche, aber auch individuelle Auswirkungen von Diskriminierung und insbesondere Rassismen, kann eine Kollegiale Fallberatung zusätzlich erschweren.

Auch deswegen ist es wertvoll, dem Team oder Einzelpersonen Fortbildungsmöglichkeiten zur Vertiefung der Abläufe anzubieten, um die Beratung multiperspektivischer und umfangreicher zu gestalten.

Eine KFB verläuft nicht immer reibungslos oder mit Klarheit über alle Problemvariablen. Bei Schwierigkeiten im Rahmen der Beratung, kann es durchaus sinnvoll sein:

- Beratungsprozesse zur Klärung zu unterbrechen,
- Beratungsschritte zu wiederholen,
- begleitende Maßnahmen zu planen (Anti-Diskriminierungstrainings, Organisationsentwicklungsprozesse etc.),
- eine externe Begleitung hinzuzuziehen, um die KFB zu erproben, nachzubespochen oder neu zu bearbeiten.

Von einer KFB ist dennoch eher abzuraten, wenn (Tietze, 2021),

- es um Konflikte zwischen Teilnehmenden der Beratungsgruppe geht,
- alle Teilnehmende der Beratungsgruppe das gleiche Problem haben,
- es um persönliche oder private Themen geht,
- eine Supervision, Mediation oder Coaching benötigt wird.

ABLAUF DER KOLLEGIALEN FALLBERATUNG

Die Kollegiale Fallberatung (KFB) **folgt einer festen Struktur**, die sich je nach Kontext unterscheiden und schnelleren, abgewandelten, vereinfachten oder verkürzten Abläufen folgen kann. **Maßgeblich sind Rollenverteilung und das Arbeiten in Phasen.**

Die ersten beiden Schritte einer KFB sind die Besetzung der Rollen und die Fallauswahl. Die Rollenverteilung organisiert den Ablauf der KFB selbstbestimmt. Anfangs kann dieser Schritt noch unnatürlich wirken, aber nach einigen Durchläufen normalisiert sich dieser Prozess.

Durch die Kurzvorstellungen mehrerer Fälle wird gemeinschaftlich ein Fall ausgewählt. Thematisch kann es sowohl um potenzielle, lang vergangene als auch um anonyme und/oder externe Fälle gehen. Es kann eine Fallsuche durchgeführt oder ein Beispielfall, wie in den KFB-Trainings der Initiative ‚Haltung Zeigen – Vielfalt stärken‘, herangezogen werden.

ROLLEN IN DER KFB NACH TIETZE, 2021

Rolle	Beschreibung
Moderation	Eine Person aus der Gruppe wird gewählt und moderiert die Beratung. Sie achtet darauf, dass die Phasen/Schritte eingehalten werden.
Fallgebende Person	Diese Person stellt einen Fall vor, zu der sich Unterstützung gewünscht wird. Der Fall steht im Mittelpunkt, nicht die Erfahrungen der Beratenden.
Beratende Personen	Die anderen Gruppenmitglieder beraten die fallgebende Person in Bezug auf den erzählten Fall.
Protokollierende Person	Die protokollierende Person (kann eine Person aus der Beratendengruppe sein) hält in Stichworten die Ergebnisse der Beratung fest.
Zeitnehmende Person	Die zeitnehmende Person (kann eine Person aus der Beratendengruppe sein) achtet auf die Dauer der Phasen und gibt Hinweise, wenn ein Wechsel ansteht.

ABLAUF DER KFB IM PAT*INNENSCHAFTSKONTEXT



Wichtig: die KFB ist keine offene Gesprächsrunde oder Austausch, sondern eine Methode, um strukturiert Erfahrungswissen aus der Organisationspraxis zu sammeln, zu bündeln und (schnell) nutzbar zu machen.

Bei Fallbesprechungen in Pat*innenschaftskontexten gibt es häufig spezifische Schlüsselfragen. Oft sind Fälle/Fragen noch wenig spezifisch oder noch nicht klar ausformuliert: Es wurde erkannt, dass es eine Herausforderung gibt, aber das genaue Problem ist unklar, sodass auch keine Lösung erarbeitet werden kann. Der Anspruch der KFB ist es, der Komplexität einer Situation gerecht zu werden. Durch die KFB wird versucht, **ein umfassendes Verständnis der Lage zu entwickeln** und eine Vielfalt von Ideen und Ansätzen zu besprechen. Das bedeutet, dass nicht jede beratende Person zu jeder Leitfrage eine Antwort geben muss. Hier gilt es unter anderem selbst einschätzen zu können, inwiefern ein eigener Beitrag die Zielstellung, Schlüsselfrage o. Ä. voranbringt.

In Kollegialen Fallberatungen, die sich mit Diskriminierungen auseinandersetzen, kann es sein, dass es keine eindeutigen Antworten gibt. Vielmehr kann es in der Beratung um Abwägen und Sammeln von Fragen gehen, die in anderen oder weiteren Kontexten vertieft oder bearbeitet werden müssen, um einen Umgang mit der Situation zu ermöglichen.

Im folgenden Abschnitt wird ein eher an der pädagogischen Praxis orientierter Ablauf beschrieben, der stärker mit Perspektivwechseln und denkanstoßenden Fragen arbeitet. Der Ablauf der KFB variiert je nach Kontext und Literatur. Ein kürzerer Ablauf nach Tietze ist im Literaturnachweis zu finden. Hier wird ein ausführlicherer Ablauf vorgestellt, der für komplexere Fälle im Pat*innenschaftskontext sinnvoll ist.



Hinweis: Es ist wichtig, ausführlich und datenschutzkonform zu protokollieren. Das gilt nicht nur für die **Vorschläge-Runde**, sondern auch die **Ich-Als-Runde** und die Rekonstruktion. Beide Phasen können wertvolle Impulse mit sich bringen, die auch über den Fall hinaus hilfreich sein können. Bei der vorherigen **Nachfrage-Runde** kann es für die Beratenden wichtig sein, sich eigene Notizen zu machen, um Fragen nicht erneut stellen zu müssen. Auch hier haben Beratende die Aufgabe, sich vorab zu überlegen, ob eine Antwort auf eine eventuelle Nachfrage zusätzliche Informationen liefert, die für den Beratungsprozess relevant sind.



Zeitvorgaben dienen in erster Linie als Empfehlung. Die Fallberatung sollte jedoch nicht unnötig in die Länge gezogen werden.

Phase	Dauer	Beteiligte	Aufgaben / Leitfrage
Optional: Kooperative Fallauswahl	15 Min.	alle	Stellt kurz unterschiedliche Fälle vor und trifft gemeinsam eine Fallauswahl.
Rollenverteilung	5-10 Min.	alle	Wählt eine Moderation aus, die die Schritte im Blick behält und eine Person die Notizen macht und verteilt weitere notwendige Rollen (Protokollierende und Zeitnehmende).
Fallvorstellung	5-10 Min.	Fallgebende Person / alle	Stellt den Fall vor oder lest den Fall gemeinsam durch.
Optional: Blitzlicht	5-10 Min.	Beratende Personen	Welche Empfindungen und Bilder sind bei euch zuerst entstanden? Haltet diese in Stichwörtern und Phrasen fest.
Nachfragen	5-10 Min.	Beratende Personen und fallgebende Person	Klärt gemeinsam eventuelle Verständnisfragen und Details zum Fall, ohne eine Bewertung vorzunehmen. Die Moderation sorgt dafür, dass darauf geachtet wird.
Ich-Als-Runde	10-15 Min.	Beratende Personen	Nimmt mögliche Perspektiven der in dem Fall beteiligten Personen ein.
Rekonstruktion	15-20 Min.	Beratende Personen	Reflexionsfragen: <ul style="list-style-type: none"> • Welche Möglichkeiten gibt es, die Situation zu verstehen? • Wie versuchen die Beteiligten, sie zu bewältigen? • Welche Bedingungen beeinflussen das Handeln der Einzelnen? • Welche Ressourcen sind erkennbar?
Vorschläge	15-20 Min.	Beratende Personen	Reflexionsfragen: <ul style="list-style-type: none"> • An welchen bereits gewählten Bewältigungsansätzen lässt sich anknüpfen? • Was ist darüber hinaus vorstellbar? • Welche Interventionen und Strategien erscheinen sinnvoll? • Was wäre nicht sinnvoll? Stellt sicher, dass die Vorschläge wertungsfrei und nicht vorwurfsvoll formuliert werden. Die Moderation achtet darauf.
Auswertung	5 Min.	Fallgebende Person	Abschlussfragen: <ul style="list-style-type: none"> • Wie gehst du aus der Fallarbeit? • Was nimmst du mit? • Wie hast du die Beratung erlebt?

FALLBEISPIEL

FALLBEISPIEL AUS DEM PAT*INNENSCHAFTSKONTEXT

Um eine bessere Vorstellung davon zu bekommen, welche Situationen interessant für eine Kollegiale Fallberatung im Pat*innenschaftskontext sein können, folgt ein Fallbeispiel sowie ein exemplarischer Beratungsverlauf.



Inhalts-Warnung: Das Beispiel in diesem Abschnitt beschreibt unter anderem rassistische, adultistische und im Allgemeinen intersektional-diskriminierende Vorfälle. Auch wenn darauf geachtet wurde, keine direkten Beschimpfungen wiederzugeben, werden dennoch Vorurteile reproduziert, was zu negativen Erinnerungen und Verletzungen führen kann.

Fallbeispiel

Ein Pate höheren Alters äußert sich in den monatlichen Pat*innen-Treffen mit der Standortkoordination und anderen Ehrenamtlichen regelmäßig problematisch über Mentees. Immer wieder trifft er verallgemeinernde, kulturalisierende und essentialistische Aussagen über „Charakterzüge“ eines Mentees. „Typisch ..., bei denen muss man eh immer aufpassen wegen der Gewaltbereitschaft ...“ und „Die sind ja eh immer so laut ...“ sind nur einige der problematischen Aussagen, die bereits gefallen sind. Bisher wurden diese Aussagen bei den monatlichen Pat*innen Treffen hingenommen, und niemand hat reagiert oder die Person darauf angesprochen. Die Standortkoordination möchte diese Aussagen eigentlich ansprechen, hat jedoch Befürchtungen damit die Person und andere Engagierte mit dem Thema sensible Sprache vor den Kopf zu stoßen und zu vergraulen.

ANTWORTBEISPIELE AUS DER KFB IM PAT*INNENSCHAFTSKONTEXT

In reduzierter Form kann in der Arbeit zu einem Fallbeispiel folgendes passieren:

Phase 1	Dauer	Beteiligte
Rollenverteilung	5 Min.	alle
Beispiel-Aussagen oder Beispiel-Handlungen: Die Moderation und das Protokoll wurden von zwei Personen aus dem Team übernommen, die laut eigener Aussage von dem Fall überfordert sind. Die Moderation behält zudem die Zeit mit im Blick.		
Phase 2	Dauer	Beteiligte
Fallvorstellung	5-10 Min.	Fallgebende Person
Beispiel-Aussagen oder Beispiel-Handlungen: Die fallgebende Person stellt den Fall detailliert, aber prägnant vor.		

Phase 3

Optional: Blitzlicht

Dauer

5-10 Min.

Beteiligte

Beratende Personen

Beispiel-Aussagen oder Beispiel-Handlungen:

- „Überforderung“; „Paternalismus“; „Zu spätes Eingreifen“
- „Mangel an Ehrenamtlichen vs. Reflektierte Arbeit“
- „Es fühlt sich an, als würde bei vielen das Wissen fehlen.“
- ...

Phase 4

Nachfragen

Dauer

5-10 Min.

Beteiligte

Beratende Personen & fallgebende Person

Beispiel-Aussagen oder Beispiel-Handlungen:

- „Du hast gesagt, bisher wurden die Aussagen so hingenommen. Wie oft kam das schon in etwa vor?“
- „Es wurde gerade schon angestoßen, hat noch nie eine andere Person etwas gesagt?“
- „Wie ist die Beziehung zu den Mentees, mit denen er arbeitet?“
- „Hast du das Gefühl zu wissen, wie er reagieren würde?“
- „Habt ihr Gesprächsregeln?“
- „Gab es im gleichen Kontext schon mit anderen Personen ähnliche Situationen?“
- „Haben Mentees diese Aussagen schon selbst mitbekommen?“
- ...

Phase 5

Ich-Als-Runde

Dauer

10-15 Min.

Beteiligte

Beratende Personen

Beispiel-Aussagen oder Beispiel-Handlungen:

- „Es gibt ja durchaus auch von Rassismus betroffene Pat*innen. Ich kann mir gut vorstellen, dass diese sich entweder noch nicht geäußert haben, weil es ihnen unangenehm ist, oder weil sie beobachten, dass die Verantwortlichen nichts sagen.“
- „Wenn ich der Pate wäre, würde mir vermutlich nicht einmal auffallen, dass das unangebracht ist. Vielleicht wäre ich gar nicht so undankbar, das zu hören.“
- „Als Koordination wäre ich einfach hin- und hergerissen, wann ich das anspreche. Eigentlich sollten es alle hören, aber wer weiß, wen ich damit vergraule.“
- „Als unbeteiligte Patin würde ich es nicht als meine Verantwortung sehen, das anzusprechen.“
- „Ich wiederum total. Ich fände es schockierend, dass niemand etwas sagt und wäre eher dazu verleitet deswegen nicht wiederzukommen.“
- ...

Phase 6	Dauer	Beteiligte
Rekonstruktion	15-20 Min.	Beratende Personen

Beispiel-Aussagen oder Beispiel-Handlungen:

- „Die Situation ist, glaube ich, ziemlich eindeutig zu verstehen. Die Frage ist eher, woher das kommt und warum niemand eingreift.“
- „Ich finde es nicht so wichtig, warum er diese Aussagen trifft. Ich frage mich, ob nicht eingegriffen wird, weil er ein älterer Mann ist, oder weil tatsächlich unklar ist, wie man am besten darauf reagiert.“
- „Andererseits, klar, bei einer Knappheit an Ehrenamtlichen, will man vielleicht deshalb gerade vorsichtig sein.“
- „Es wird doch aber sicher nicht nur eine Person die Aussagen schlimm finden. Es ist ja schon eine Ressource sich darüber bewusst zu sein, wer im Raum ähnlich wie ich zu den Themen denkt.“
- ...

Phase 7	Dauer	Beteiligte
Vorschläge	15-20 Min.	Beratende Personen

Beispiel-Aussagen oder Beispiel-Handlungen:

- „Ich glaube es ist nie zu spät, das anzusprechen. Ich finde es auch okay, dass in der großen Runde zu machen. Das muss ja nicht unbedingt mit dem Zeigefinger geschehen, sondern kann aus der Ich-Perspektive oder allgemein zu den jeweiligen Themen angesprochen werden. Aber ich glaube, dass es alle hören sollten. Man weiß nie, wer es braucht.“
- „Unabhängig davon würde ich trotzdem noch ein Einzelgespräch planen! Wer weiß – je nachdem wie er reagiert, kann das hilfreich sein.“
- „Es ist auch wichtig darüber nachzudenken, wie man so was von vornherein verhindern kann. Workshops, Erstgespräche etc.“
- „Ja, aber auch was man im Nachgang für ein Angebot dazu schafft.“
- „Es ist glaube ich auch wichtig, zu schauen, wie es den Mentees geht und was sie beschäftigt. Nicht nur bei seinen, auch bei denen der anderen Pat*innen, die seine Aussagen mitbekommen.“
- ...

Phase 8	Dauer	Beteiligte
Auswertung	5 Min.	Fallgebende Person

Beispiel-Aussagen oder Beispiel-Handlungen:

- „Es war vor allem hilfreich mir, Gedanken darüber zu machen, was mir wichtiger ist, Quantität oder Qualität. Was bringt mir ein solcher Pate, wenn es den Mentees nicht gut geht oder seine Aussagen Einfluss auf die Einstellung anderer Pat*innen haben. Außerdem war es hilfreich zu erkennen, dass es nie zu spät ist, einen Umgang mit der Situation zu finden. Erstens kann ich ihn immer noch ansprechen und zweitens ist die Situation hilfreich, um mir viel mehr Gedanken zu Prävention zu machen.“
- „Was gebe ich in Vorgesprächen mit Pat*innen mit rein?“
- „Welche Weiterbildungsangebote gehen wir an?“
- „Wie kommt unser Zusammenarbeits-Leitfaden zum Einsatz?“
- „Tausche ich mich genug mit Kolleg*innen über solche Fälle und den Umgang damit aus?“
- ...

EXKURS: MACHT(-VERHÄLTNISSE) IN DER KOLLEGIALEN FALLBERATUNG

Macht kann von Personen, Gruppen, Organisationen (Parteien, Verbänden, Behörden) bzw. dem Staat ausgeübt werden oder von gesellschaftlichen (wirtschaftlichen, technischen, rechtlichen, kulturell-religiös geprägten) Strukturen ausgehen. Demzufolge wird zwischen persönlicher und sozialer Macht sowie Machtstrukturen unterschieden. Entsprechend ihrer (sozialen) Entwicklung verfügen alle Gesellschaften über unterschiedliche (persönliche, soziale, anonyme) Machtpositionen. (Schubert und Klein, 2020)

Schubert und Klein beschreiben Macht nach dem Soziologen Max Weber als einen politisch-soziologischen Grundbegriff. Der Begriff wird für Abhängigkeits- oder Überlegenheitsverhältnisse verwendet und beschreibt die Möglichkeit von Machthabenden, ihre eigenen Ziele durchzusetzen und zu verwirklichen. Sei es ohne Zustimmung, gegen den Willen oder trotz Widerstandes anderer (Schubert und Klein, 2020). Dabei ist jedoch nicht immer eindeutig, ob diese Verhältnisse bewusst oder unbewusst existieren, beziehungsweise fortgeführt oder ausgenutzt werden. Bei der Frage danach, was genau mit Macht gemeint ist, geht es also nicht bloß um sichtbare Aspekte wie Reichtum oder politischen Einfluss. Viele Aspekte sind unsichtbar für uns und zeigen sich in Privilegien, Unwissen, Vorurteilen und direkter und indirekter Diskriminierung.

Die Berücksichtigung sozio-politischer Aspekte und gesellschaftlicher Machtverhältnisse als ein Ziel der KFB kann herausfordernd sein. Im Vergleich zu den anderen genannten Zielen sind machtbezogene Reflexionen oft an Vorwissen gekoppelt. Aufgrund fehlender Wissensvermittlung zu Machtverhältnissen, struktureller Diskriminierung und Diversität ist häufig kein oder nur unzureichendes Wissen vorhanden. **Nicht alles kann hier also ausschließlich kollegial und durch Erfahrungswissen erschlossen werden.**

Die Rolle von Machtverhältnissen und gesellschaftlichen Zusammenhängen wird generell in der KFB noch zu selten erkannt und thematisiert. Hierbei spielen verschiedene Ebenen eine Rolle, wie zum Beispiel:

- Machtverhältnisse innerhalb der Gesellschaft
- Machtverhältnisse zwischen Pat*innen und Mentees
- Machtverhältnisse zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen
- Machtverhältnisse innerhalb eines Fallberatungsteams

Welche Rolle Machtverhältnisse in Pat*innenschaftskontexten spielen können, wird im Reflexionsvideo „Unterstützungsarbeit - auf Augenhöhe mit Geflüchteten?!“ des Netzwerks Rassismuskritische Migrationspädagogik BW erläutert.

Am Beispiel von Rassismus kann das bedeuten, dass ohne konkretes Vorwissen darüber, was Rassismus ist, wie er wirkt und wie er Entscheidungen, Gespräche und Umgang beeinflusst, den Teilnehmenden möglicherweise der Blick für bestimmte Ebenen im Kontext einer Beratung fehlt.

Tiefere Einblicke in die Wirkungsbereiche von Rassismen ermöglicht hier unter anderem die Praxishilfe „Rassismus erklärt anhand der 4 I's: Beispiele aus dem Tandem-Alltag.“

Das Glossar der Initiative ‚Haltung zeigen – Vielfalt stärken‘ bietet darüber hinaus weitere Erklärungen zu verschiedenen Diskriminierungs- und Rassismusformen.

WEITERE RESSOURCEN ZUM THEMA MACHT & RASSISMUS

- [Materialsammlung der Initiative ‚Haltung zeigen – Vielfalt stärken‘](#) (Buchempfehlungen, Studien, Videos)
- [„Diskriminierung/Antidiskriminierung – Begriffe und Grundlagen“](#) (Bundeszentrale für politische Bildung)
- [„Offensichtlich und zugedeckt“- Alltagsrassismus in Deutschland“](#) (Bundeszentrale für politische Bildung)
- [„Rassismus als gesellschaftliches Machtverhältnis“](#) (Bildungsportal "Lernen aus der Geschichte")

LITERATURVERZEICHNIS

Franz, Hans Werner; Kopp, Ralf (2003): Die Kollegiale Fallberatung: ein einfaches und effektives Verfahren zur ‚Selbstberatung‘. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis 26, 3.

Schubert, Klaus; Klein, Martina (2020): Das Politiklexikon. 7., aktual. u. erw. Aufl. Bonn: Dietz.

Tietze, Kim-Oliver (2003): Kollegiale Beratung. Problemlösungen gemeinsam entwickeln.

