



Herausragende Masterarbeiten

Autor*in

Anne Müller

Studiengang

Systemische Beratung, M.A.

Masterarbeitstitel

**Zwischen Barriere und Ressource: Scham in der
systemischen Beratung von Frauen mit
Diskriminierungs- oder Belästigungserfahrung**

R
P TU

Distance and Independent
Studies Center
DISC

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	1
1.1 <i>Problemstellung, Zielgruppe und Forschungsfrage.....</i>	<i>1</i>
1.2 <i>Zielsetzung der Arbeit und Themenrelevanz.....</i>	<i>2</i>
1.3 <i>Methodik, Vorgehen und Struktur der Arbeit</i>	<i>3</i>
2. Theoretische Grundlagen.....	4
2.1 <i>Scham: Definition, Funktion und Kategorien</i>	<i>4</i>
2.2 <i>Diskriminierung: Definition, Kategorien und Arten</i>	<i>8</i>
2.3 <i>Geschlechtsspezifische Aspekte von Scham und Diskriminierung</i>	<i>12</i>
2.4 <i>Grundlagen systemischer Beratung</i>	<i>18</i>
3. Stand der Forschung	21
4. Scham im Kontext von Belästigungs- und Diskriminierungserfahrungen.....	29
4.1 <i>Die Bedeutung von Normen, Rollen und Macht(-verhältnissen)</i>	<i>29</i>
4.2 <i>Schamursachen und Schamfolgen.....</i>	<i>34</i>
5. Scham im Kontext systemischer Beratungsprozesse	39
5.1 <i>Ziele der systemischen Beratung</i>	<i>39</i>
5.2 <i>Auswirkungen auf die Beziehung zwischen Berater*in und Klientin.....</i>	<i>42</i>
5.3 <i>Identifikation schaminduzierter Blockaden im Beratungsprozess</i>	<i>45</i>
5.4 <i>Kann die Scham auch eine Ressource sein?</i>	<i>48</i>
5.5 <i>Ausgewählte systemische Konzepte und Methoden und ihre Eignung zur Adressierung der Scham</i>	<i>50</i>
Konstruktivismus & Beobachtungen zweiter Ordnung	51
Neutralität.....	52
Perspektivwechsel – Umdeutung – Reframing	53
Perspektivwechsel – Zirkuläres Fragen	54
Narration – Dekonstruktion – Externalisierung – Innere Anteile.....	54
6. Praxisrelevante Maßnahmenempfehlungen	57
6.1 <i>Schulungsskizze zu diskriminierungs- und schamsensibler Beratung</i>	<i>58</i>
7. Diskussion, Ausblick & Fazit	63

<i>7.1 Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse</i>	<i>63</i>
<i>7.2 Einordnung in den Stand der Forschung, Grenzen und Relevanz der Arbeit, Ausblick ...</i>	<i>67</i>
<i>7.3 Fazit und Beantwortung der Forschungsfrage</i>	<i>69</i>
Literaturverzeichnis.....	IV
Erklärung zur selbstständigen Erstellung.....	XI

1. Einleitung

Scham ist eine mannigfaltige Emotion, die besonders in ihrer sozialen Dimension Auswirkungen und Herausforderungen mit sich bringen kann. Forscher*innen haben sie aus verschiedenen Perspektiven in der Vergangenheit immer wieder in einen Kontext gerückt, bei dem die Scham eine Lernfunktion hat, um „die eigene Akzeptanz durch andere“ zu sichern und „das eigene Bedürfnis nach Bindung und Zuwendung zu erfüllen.“ (Vgl. Scheel et al., 2013; S. 280) Im Umkehrschluss kann Scham also dort auftreten, wo z. B. Herabwürdigung, Ablehnung und Ausschluss von Personen auftreten – also dort, wo Diskriminierung stattfindet. Sie kann unmittelbar in einer Situation, in der Ablehnung erlebt wird, empfunden werden. Sie kann sich aber auch als dauerhafte Empfindung manifestieren, wo anhaltende Diskriminierung, etwa in Form von Sexismus oder Rassismus, erfahren wird. Damit kann sie Einfluss auf Konzepte wie beispielsweise den Selbstwert und das Zugehörigkeitsgefühl haben, die regelmäßig in systemischen Beratungen thematisiert werden. Eine besondere Bedeutung gewinnt die Scham somit in der systemischen Beratung von Frauen, die, zum Teil auch mehrdimensionale, Diskriminierung erleben. Um diese Emotion, die damit einhergehenden Barrieren und etwaigen Entwicklungspotentiale in der systemischen Arbeit mit weiblichen Diskriminierungsbetroffenen adäquat adressieren zu können, bedarf es bestimmter Herangehensweisen. Diese werden nachfolgend analysiert und in den aktuellen Forschungsstand eingeordnet.

1.1 Problemstellung, Zielgruppe und Forschungsfrage

Im systemischen Beratungsprozess gilt es unter anderem, um die Ambivalenz, die mit der Scham einhergeht, zu wissen. Dabei muss insbesondere das Spannungsfeld zwischen Beeinträchtigungen in der Selbstakzeptanz und Potentialen für die Entwicklung von Resilienz und Selbstwertsteigerung berücksichtigt werden. Dazu ist es zunächst erforderlich, sich ausführlich mit dem Begriff, den verschiedenen Dimensionen und Perspektiven der Scham sowie den unterschiedlichen Diskriminierungskategorien und den damit verbundenen Normen und Machtverhältnissen auseinanderzusetzen. Auf diese Weise kann die eigene Arbeit reflektiert und angepasst werden. Die vorliegende Arbeit konzentriert sich dabei auf die Zielgruppe der Frauen und hebt damit insbesondere die Diskriminierungsform des Sexismus, der sich z. B. in Form tabuisierter sexualisierter Belästigung zeigen kann, hervor. Da verschiedene Diskriminierungsformen einander jedoch verstärken und zu so zu Mehrfachmarginalisierungen führen können, erfolgt eine

intersektionale Betrachtung, die z. B. auch die Aspekte Herkunft und Gesundheit berücksichtigt.

Zusätzlich wird nachfolgend erörtert, welche Möglichkeiten die systemische Beratung, etwa in Form von Haltungsgrundsätzen, Aspekten der Beziehungsgestaltung und gezielten Methoden, bietet, um der Scham in Beratungsprozessen begegnen zu können. Aus den gewonnenen Erkenntnissen sollen schließlich Handlungsempfehlungen für die praktische Arbeit mit diskriminierungsbetroffenen Frauen abgeleitet werden.

Vor diesem Hintergrund lautet die Forschungsfrage dieser Masterarbeit also:

Inwiefern kann Scham den systemischen Beratungsprozess von Frauen mit Belästigungs- oder Diskriminierungserfahrung beeinflussen?

1.2 Zielsetzung der Arbeit und Themenrelevanz

Ziel der Arbeit ist es, die Rolle, die Scham in der systemischen Beratung von diskriminierungsbetroffenen Frauen spielen kann, theoretisch und literaturbasiert zu analysieren. Es soll herausgestellt werden, ob es spezifischer Herangehensweisen bedarf, um der Emotion und damit etwaig einhergehenden Hürden begegnen zu können. Des Weiteren wird darauf abgezielt zu überprüfen, inwiefern die Bearbeitung und Berücksichtigung der Scham in Beratungen Potenziale freisetzt, um z. B. den Selbstwert und die Resilienz betroffener Personen stärken zu können. Dazu werden ausgewählte systemische Methoden auf ihre Eignung in diesen spezifischen Beratungssettings untersucht. Ziel ist es weiter also, die Emotion der Scham in die Kontexte von Diskriminierungserfahrungen und systemischer Beratung von Frauen mit ebenjenen Erfahrungen zu setzen. Letztlich werden die angestellten theoretischen Überlegungen in Praxisempfehlungen für die systemische Arbeit überführt.

Die Untersuchungen zu der vorangehend genannten Fragestellung erscheinen deshalb von besonderer Relevanz, da sie wichtige gesellschaftliche Aspekte, wie etwa den Umgang mit dem, was „anders“ ist, die Verteilung von Macht und die Frage danach, wer vorgibt, was „die Norm“ ist, berücksichtigen. Relevanz gewinnt die Fragestellung zudem in der Erforschung der Dynamiken, die Scham sowohl gesamtgesellschaftlich als auch im Beratungskontext mit sich bringt. Die gewonnenen Erkenntnisse über eine gute Begleitung von Diskriminierungsbetroffenen dienen der Professionalisierung der systemischen Beratung im dargestellten Zusammenhang. Letztlich liegt die Relevanz der Fragestellung somit auch in der Verbesserung von Beratungsangeboten und individuellen Beratungsprozessen betroffener Frauen.

1.3 Methodik, Vorgehen und Struktur der Arbeit

Im ersten Teil (Kapitel 1 – 4) werden die theoretischen Grundlagen gelegt. Dazu erfolgt auf Basis einer Literaturanalyse zunächst eine Definition von Scham und Diskriminierungskategorien aus verschiedenen, für die Beratung relevanten Perspektiven. Sowohl Scham als auch Diskriminierung werden dabei unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten betrachtet. Es erfolgt eine Darlegung der Grundlagen der systemischen Beratung, insbesondere die systemische Haltung wird hier auf Grundlage des gegenwärtigen Forschungsstandes zusammengefasst. An das Grundlagenkapitel schließt sich ein Blick auf den aktuellen Stand der Scham- und Diskriminierungsforschung an. Auf Basis dieser theoretischen Analysen erfolgt eine Kontextualisierung der Scham in Bezug auf Diskriminierungserfahrungen, insbesondere unter der Berücksichtigung von Normen, Machtverhältnissen sowie von Schamursachen und -folgen.

Im zweiten Teil der Arbeit (Kapitel 5) erfolgt eine theorie- und literaturbasierte Kontextualisierung der Scham bezugnehmend auf systemische Beratungsprozesse. Dabei werden u. a. Aspekte der Beziehungsgestaltung und der Identifikation schaminduzierter Blockaden beleuchtet. Es erfolgt eine Betrachtung der Scham als möglicher Ressource im Beratungsprozess sowie ausgewählter systemischer Methoden und ihrer Vor- und Nachteile bei der Begleitung diskriminierungs betroffener Frauen.

Der dritte Teil der Arbeit (Kapitel 6) leistet einen Praxistransfer und leitet aus den theoretischen Überlegungen Empfehlungen für die praktische Arbeit ab.

Das letzte Kapitel fasst die Ergebnisse zusammen, diskutiert diese sowie die Grenzen der vorliegenden Arbeit und gibt einem Ausblick auf etwaige zukünftige Forschungsvorhaben.

2. Theoretische Grundlagen

Nachfolgend wird zunächst der Begriff der Scham aus verschiedenen Perspektiven betrachtet und eine für die weiteren Ausführungen grundlegende Definition des Begriffs abgeleitet. Daran schließt sich eine kurze Definition verschiedener Diskriminierungskategorien an, aus denen sich eine intersektionale Betrachtung ableiten lässt. Sowohl die Scham als auch Diskriminierungserfahrungen werden dann in einen geschlechtsspezifischen Kontext gesetzt, ehe das Kapitel mit einem Überblick über ausgewählte systemische Aspekte schließt.

2.1 Scham: Definition, Funktion und Kategorien

Scham wurde und wird wissenschaftlich u. a. aus psychologischer, therapeutischer, soziologischer und philosophischer Sicht betrachtet. Die Betrachtung erfolgt(e) dabei innerhalb verschiedener Bezugsrahmen, darunter etwa Körperlichkeit, Sexualität, Kompetenzerleben, Status, Gesundheit oder auch Pflegebedürftigkeit. Im Kontext von Diskriminierung und systemischer Beratung sind insbesondere die psychologische und die soziologische Seite der Scham relevant. In der wissenschaftlichen Literatur erfolgt keine einheitliche Einordnung der Scham als Emotion oder Affekt. Wenngleich immer wieder auch eine Bezeichnung der Scham als Affekt stattfindet, so stützen die meisten Autor*innen sich auf die Einordnung als Emotion. Dieser Vorgehensweise schließt sich die vorliegende Arbeit an.

Der Dorsch definiert **Scham aus psychologischer Sicht** als „[...] eine neg. Emotion, die entsteht, wenn man das Gefühl hat, best. Werten, Normen, Regeln oder Ansprüchen nicht gerecht geworden zu sein“. (Puca, 2021) Damit stellt diese Definition auch heraus, dass Scham durch ein Nicht-Entsprechen, etwa einer gesellschaftlich definierten Norm, ausgelöst werden kann. Weiter wird die Scham ebenda als eine sekundäre Emotion definiert, damit gehört sie neben „[...] Empathie, Verlegenheit, Stolz [...] und Schuld[...]“ zu den „[...] komplexere[n] Emotionen [...]“, die einerseits Verständnis für das Selbst voraussetzen und die andererseits insbesondere in sozialen Beziehungen auftreten. (Vgl. Degé, 2022) Zur Entwicklung einer sekundären Emotion ist es demnach wichtig, dass ein Selbstkonzept besteht und eine Unterscheidung des Selbst von seiner sozialen Umgebung wahrgenommen wird. Weiterhin ist eine Verinnerlichung von Normen und Werten des jeweiligen Umfelds sowie die Bewertung des eigenen Verhaltens auf deren Basis

entscheidend für das Schamempfinden. (Vgl. ebd.) Es kann also herausgestellt werden, dass Scham insbesondere dort auftritt, wo eine Person bemerkt, dass sie einer gelten- den Norm nicht entspricht.

In diesem Zusammenhang weisen Scheel et al. (2013), u. a. unter Verweis auf kognitive Theorien, auf die adaptiven und maladaptiven **Funktionen von Scham** hin. Einerseits führt sie so dazu, dass Menschen soziale Normen lernen und sich ihnen anpassen können, um so dafür zu sorgen, dass ihre „[...] Selbstachtung gewahrt und die eigene Akzeptanz durch andere gesichert wird.“ (Vgl. Scheel et al., 2013, S. 280). In ihrer adaptiven Funktion trägt die Scham auf diesem Weg dazu bei, das eigene Verhalten so anzupassen, dass eine Gruppenzugehörigkeit sichergestellt werden kann. Außer Acht wird dabei jedoch gelassen, dass nicht jede Norm über eigene Verhaltensanpassungen erreicht werden kann. So kann eine Norm, über die innerhalb einer gesellschaftlichen Gruppe (impliziter oder expliziter) Konsens besteht, so gestaltet sein, dass eine zweite gesellschaftliche Gruppe ihr Verhalten nicht anpassen *kann*, um auf Akzeptanz zu stoßen – etwa, weil sie die Norm nicht kennt oder die physische Konstitution keine Anpassung ermöglicht. Ein Beispiel soll das verdeutlichen: Besteht etwa die gesellschaftliche Norm, dass es akzeptiert ist, eine Frau, ohne ihr Einverständnis am Gesäß zu berühren, um mit ihr zu flirten, so kann diese Scham empfinden. Diese Scham würde folglich in ihrer adaptiven Funktion nun dazu führen, dass die Frau ihr Verhalten anpassen müsse, um ihre Akzeptanz zu sichern. Demgegenüber steht jedoch der Sachverhalt der Diskriminierung, der im folgenden Kapitel näher betrachtet wird und vor dessen Hintergrund im genannten Beispiel eine sog. „Täter-Opfer-Umkehr“ stattfindet (die erniedrigte Frau, das eigentliche Opfer des Sachverhalts, wird durch die Haltung, sie solle sich beispielsweise anders anziehen, um nicht belästigt zu werden, zu einer Art Täterin, indem ihr zugesprochen wird, selbst Schuld an der Situation zu haben). An dieser Stelle sei jedoch bereits hervorgehoben, dass eine empfundene Scham nicht zwingend dazu führen muss, dass die beschämte Person sich dem Normkreis derjenigen anpassen muss, die sie beschämen. Es wird also schnell ersichtlich: Die Funktionen der Scham und ihre unterschiedlichen Dimensionen und gesellschaftlichen Auswirkungen sind komplex. Der adaptiven Funktion der Scham steht die maladaptive gegenüber, die anerkennt, dass die Emotion eine Folge von „[...] globale[r] und unkontrollierbare[r] Ablehnung der eigenen Person [...]“ sein kann. (Vgl. ebd.) Scham erfüllt damit den Zweck, „[...] das eigene Bedürfnis nach Bindung und Zuwendung zu erfüllen.“ (Vgl. ebd.) Während die adaptive Funktion also insbesondere die Person, die Scham empfindet, in die Verantwortung

zieht, z. B. ihre eigene Akzeptanz herzustellen, so trägt die maladaptive Funktion dem Umstand Rechnung, dass auch diejenigen, die beschämen, eine Verantwortung tragen.

Über die grundlegende Definition der Emotion und ihre möglichen Funktionen hinausgehend, wird die Scham zudem häufig in unterschiedliche **Kategorien** unterteilt, etwa basierend auf ihren Auslösern. Einen solchen Unterteilungsversuch haben etwa ebenfalls Scheel et al. unternommen. Die Kategorisierung in drei Gruppen dient in ihren Untersuchungen vor allem ihrer Operationalisierung in einem Fragebogen, um sowohl positive als auch negative Effekte der Scham messen zu können. (Vgl. ebd., S. 282 f) Scheel et al. unterscheiden dabei in Anlehnung an Hilgers, der insgesamt acht Schamkategorien benennt (vgl. Hilgers, 2012, S. 26ff), in **körperliche, kognitive und existenzielle Scham**, wobei die ersten beiden die adaptiven Aspekte der Emotion widerspiegeln, während die letzte Kategorie die maladaptiven Aspekte berücksichtigt. (Vgl. Scheel et al., 2013, S. 282f) Die körperliche Scham umfasst zum Beispiel das eigene körperliche Idealbild, Intimität und Sexualität. Damit schließt sie unter anderem das Nicht-Entsprechen der eigenen Ansprüche an z. B. die eigene Optik inkl. Kleidung und Körperbau sowie ein unfreiwilliges Entblößen bestimmter Körperteile mit ein. (Vgl. ebd.) Die kognitive Scham umfasst das moralische Idealbild, die eigene Kompetenz und die soziale Zugehörigkeit. Diese Spielart der Scham tritt etwa dann auf, wenn Personen sich selbst als dem eigenen Idealbild nicht entsprechend oder als inkompetent erleben, oder sich ausgegrenzt fühlen. Das eigene Idealbild kann dabei sowohl an gesellschaftlichen Normen als auch an eigenen Wertvorstellungen (z. B., der Vorstellung davon, was es bedeutet, ein guter Elternteil zu sein) abgeglichen werden. (Vgl. ebd.) Diese beiden Kategorien werden „Situativ abgrenzbar, auf Anteile der Person bezogen [, und] zeitlich begrenzt“ beschrieben (ebd., S. 283) – sie sind also als nicht global und temporär zu betrachten. Wohingegen die existenzielle Scham sich dadurch auszeichnet, dass sie sich u. a. „[...] generalisiert auf die ganze Person, chronisch“ darstellt und somit nicht nur in bestimmten Situationen auftritt. (Vgl. ebd.) Sie umfasst das „Selbsterleben als makelbehaftet [...] unwichtig, wertlos“. (Vgl. ebd.). Legt man diese Kategorisierung zugrunde, kann davon ausgegangen werden, dass z. B. Diskriminierungserfahrungen zunächst in den Bereich der kognitiven oder körperlichen Scham fallen, da sich diskriminierte Menschen einer sozialen Gruppe, von der sich ausgeschlossen werden, nicht zugehörig fühlen dürften. Damit würden solche Erfahrungen aber auch lediglich eine situative, zeitlich begrenzte und nur einzelne Anteile von Personen betreffen. Es bleibt jedoch die Fragen offen, ob und inwiefern dauerhafte bzw. wiederholte Diskriminierungserfahrungen zu einer existenziellen Scham führen könnten, die somit die ganze Person betrifft. Zudem stellt sich die Frage,

inwiefern auch körperliche und/oder kognitive Scham maladaptive Aspekte aufweisen können.

Aus **soziologischer bzw. sozialwissenschaftlicher Sicht** haben sich unter anderem Stephan Marks und Sighard Neckel dem Thema Scham angenähert. Marks definiert dabei vier Grundformen der Scham, die sich z. T. mit den Definitionen von Scheel et al. decken. Zum einen stellt Marks die Urscham, die z. B. in Folge von Herabsetzung, Erniedrigung, Spott und dem Gefühl mangelnder Anerkennung auftreten kann, heraus. Sie entspricht in etwa dem, was Scheel et al. als existenzielle Scham bezeichnen. (Vgl. Marks, 2024, S. 16). Die Intimitätsscham, die nach Marks auftritt, wenn ein Schutzbedürfnis verletzt wurde oder andere Grenzverletzungen stattfinden, entspricht am ehesten der körperlichen Scham nach Scheel et al. (Vgl. ebd.) Marks definiert weiter die Scham, die durch Verletzung eines Zugehörigkeitsgefühls aufgrund eines Nicht-Entsprechens von z. B. Normen und Werten entsteht. (Vgl. ebd.) Darüber hinaus benennt er die moralische Scham, die empfunden wird, wenn die eigenen Werte, bzw. die eigene Integrität verletzt werden. (Vgl. ebd.) Die beiden letztgenannten können als zwei Subkategorien der kognitiven Scham nach Scheel et al. interpretiert werden.

Neckel hingegen unternimmt eine Kategorisierung der Scham in einen sozialen (durch Mangel an Anerkennung in sozialen Gefügen), einen normativen (durch Verletzung des Selbstbilds) und einen moralischen Aspekt (durch das Gefühl, „[...] für einen selbst empfundenen Mangel auch selbst verantwortlich [...]“ zu sein). (Vgl. Neckel, 2021, S. 95) Somit wird deutlich, dass der Scham immer sowohl persönliche (z. B.: Welches Idealbild des eigenen Selbst gibt es und wie wird es durch eigene Handlungen verletzt) als auch soziale Dimensionen (z. B.: Wo wird Ausgrenzung aufgrund einer nichterfüllten Norm oder nichterfüllten Werten erlebt?) innenwohnen.

Für die folgenden Ausführungen und Blick auf die Forschungsfrage soll eine **Definition der Scham** angenommen werden, die den sozialen Aspekt fokussiert und davon ausgeht, dass sie dort entsteht, wo eine Form der Abtrennung von der jeweiligen sozialen Umgebung erlebt wird. Der Fokus liegt dabei auf ihrer maladaptiven Funktion. Es wird also vorausgesetzt, dass sie auftritt, wo eine nicht beeinflussbare Ausgrenzung und damit eine etwaige Herabwürdigung der eigenen Person erfolgt. Des Weiteren werden je nach Diskriminierungskontext, in dem die Scham auftritt, in Anlehnung an Scheel et al. sowohl körperliche als auch kognitive Aspekte berücksichtigt. Es wird die Hypothese angelegt, dass aufgrund empfundener körperlicher oder kognitiver Scham durch anhaltende oder wiederholte Herabwürdigungen und Ausgrenzungen eine Art chronifiziertes,

existenzielles Schamempfinden erwachsen kann. Zentral ist darüber hinaus die Abgrenzung der Scham, die das Erleben des Selbst als z. B. unzulänglich und ausgegrenzt charakterisiert, vom Schuldempfinden, das aus einem vorausgehenden Erleben von Macht und Stärke resultiert. (Vgl. Born, 2015, S. 37, beziehungsweise auf Wurmser, 2014, S. 161f) Schuld wird in den nachfolgenden Ausführungen nicht betrachtet. Letztlich ist für die weiteren Analysen und Ableitungen von Belang, dass sich das Empfinden von Scham auf das jeweilige Selbstkonzept und damit z. B. auf Aspekte wie Selbstwert, Abgrenzungsfähigkeit und Resilienz von Personen auswirken kann.

2.2 Diskriminierung: Definition, Kategorien und Arten

Diskriminierung wird aus juristischer Sicht in Deutschland im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) definiert, das die Antidiskriminierungsstelle des Bundes auch als „Das Gesetz gegen Diskriminierung“ bezeichnet. (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2022, S. 3). Das Gesetz möchte „[...] **Benachteiligungen** [...] verhindern oder [zu] beseitigen“, die aufgrund der folgenden definierten Diskriminierungskategorien auftreten: „[...] der Rasse oder [wegen] der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität [...]“. (Vgl. ebd., S. 10, §1). Geschützt werden Personen dabei in den Bereichen „[...] der Arbeit, bei Alltagsgeschäften oder der Wohnungssuche“ (vgl., ebd., S. 5) sowie auch in den Bereichen der Gesundheitsdienste, der sozialen Vergünstigungen und der Bildung (vgl. ebd., S. 11, §2, Abs. 5-7). Damit sieht das AGG vor allem den Schutz vor Diskriminierung im öffentlichen Bereich vor und schützt kaum den privaten Bereich. Herabwürdigungen, Erniedrigungen oder Beschimpfungen, die aufgrund der o. g. Kategorien etwa in Freund*innenkreisen, beim Feiern, beim Sport oder in öffentlichen Verkehrsmitteln erfahren werden, fallen nicht explizit unter den Schutz des AGG. Des Weiteren benennt das Gesetz nicht die Kategorien der sexuelle Orientierung, der sozialen Herkunft bzw. ökonomischen Position und des Gewichts, aufgrund derer Menschen Diskriminierung z. B. bei der Jobvergabe (vgl. dazu eine Studie der Uni Tübingen aus dem Jahr 2012, die gezeigt hat, dass Personaler mehrgewichtigen Frauen keine „[...] Berufe mit hohem Prestige [...]“ zutrauen, vgl. dazu Giel, 2012) erfahren. Kritisiert wird das AGG darüber hinaus, dass es noch immer den Begriff der „Rasse“ führt, der suggeriert, dass es unterschiedliche Menschenrassen gäbe und somit als Teil der Diskriminierung verstanden werden kann. (Vgl. dazu Institut für Menschenrechte) Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages bestätigen in einer

Kurzinformation aus dem Jahr 2022, dass der Begriff der „Rasse“ nicht geeignet ist, um ihn weiterhin zur Kategorisierung von Menschen zu nutzen er und selbst in der Biologie kaum noch verwendet würde. (vgl. Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, 2022)

Weiterführend werden im AGG, § 3, die Begriffe der **unmittelbaren und mittelbaren Benachteiligung** als Diskriminierungsarten differenziert sowie die Begriffe der Belästigung im Generellen und der sexuellen Belästigung im Speziellen definiert. Entsprechende Sachverhalte, insbesondere im o. g. öffentlichen Rahmen, sind also ebenfalls gesetzlich geschützt. So heißt es: „Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in §1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.“ (Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2022, S. 12, §3, Abs. 1) Zusätzlich wird an dieser Stelle definiert, dass auch Benachteiligungen wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft in den Geltungsbereich des Gesetzes fallen. Weiter wird eine mittelbare Benachteiligung beschrieben als etwas, wonach die Benachteiligung zwar besteht, aber mit vermeintlich „[...] neutrale[n] Vorschriften, Kriterien oder Verfahren [...]“ begründet wird. (Vgl. ebd., §3, Abs. 2)

Eine **Belästigung** ist nach AGG ebenfalls eine Benachteiligung, die „[...] unerwünschte Verhaltensweisen, die [...] bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“ (Vgl. ebd., §3, Abs. 3) Demnach reicht die Absicht eine Erniedrigung herbeizuführen aus, um als Diskriminierung zu gelten. Eine sexuelle Belästigung umfasst „[...] unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören [...]“. (Vgl. ebd., §3. Abs. 4) Mit dieser Definition geht einher, dass diskriminierende, bzw. belästigte, Personen selbst darüber entscheiden können, ob eine Einschüchterung, Erniedrigung oder Beleidigung erfolgt ist. Die Deutungshoheit darüber liegt also nicht bei den Personen, die diskriminieren. Aussagen wie „Der*Die stellt sich nur an“ oder „Es war keine Diskriminierung, weil ich es nicht so gemeint habe“ sind demnach ungültig.

Die Bundeszentrale für politische Bildung bezieht sich in ihrer Definition der Diskriminierung ebenfalls auf eine gesellschaftliche Benachteiligung und geht noch einmal einen Schritt weiter, wenn sie konstatiert: „Den Diskriminierten wird der Status

des gleichwertigen und gleichberechtigten Gesellschaftsmitglieds bestritten, ihre faktische Benachteiligung wird entsprechend nicht als ungerecht bewertet, sondern als unvermeidbares Ergebnis ihrer Andersartigkeit betrachtet.“ (vgl. Scherr, 2016) So wird also auch die Perspektive derjenigen eingenommen, die eine Benachteiligung verursachen und die Verantwortung für ihr Handeln dem „Anderssein“ der Diskriminierten zuschreiben. Daraus geht hervor, dass eine Unterscheidung in Gruppen („Wir“ vs. „die Anderen“) bzw. Gruppenkategorien erfolgt. Nach Scherr handelt es sich dabei „[...] nicht um reale Gruppen [...], sondern um gesellschaftlich wirkungsmächtige Gruppenkonstruktionen [...]“. (Vgl. ebd.) Es erfolgt also eine Zuschreibung von bestimmten Attributen zu einer konstruierten Gruppe. Diese Attribute können Stereotype sein. Charakteristisch ist, dass diese Stereotype nicht einer einzelnen Person zugeordnet werden, sondern der gesamten Gruppe – damit jedoch wiederum auch jedem Mitglied der konstruierten Gruppe, ohne zu wissen, ob ein Individuum diesem Stereotyp entspricht. Unter diese Art der Diskriminierung fallen beispielsweise Herabwürdigungen aufgrund der Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, also beispielsweise Rassismus und Antisemitismus. Eine weitere Art der Diskriminierung entsteht nach Scherr auf Basis „[...] der Unterscheidung von Personenkategorien, für die in irgendeiner Weise problematische individuelle Eigenschaften angenommen werden, die sie vom Normalfall des physisch und psychisch gesunden, rechtskonform handelnden und erwerbstätigen Staatsbürgers und seiner Familienangehörigen unterscheiden.“ (Vgl. ebd.) Zu dieser Diskriminierungskategorie zählen also Ausgrenzungen aufgrund persönlicher, nicht beeinflussbarer Merkmale. Das unterstreicht, dass die adaptive Funktion der Scham als Diskriminierungsfolge nicht greifen kann. Scherr nennt hier unter anderem „[...] ‚Behinderte‘, ‚Frauen‘, ‚psychisch Kranke‘, [...]“ (vgl. ebd.). In seinen Ausführungen wird deutlich, dass diese Annahme „[...] problematische[r] individuelle[r] Eigenschaften [...]“ (vgl. ebd.) daraus resultieren, dass Menschen, die diskriminieren, sich selbst als die Norm verstehen. Das erklärt unter anderem, warum es möglich ist, diskriminiert zu werden und selbst zu diskriminieren. Die vom Autor gewählten Beispiele geben zudem Aufschluss darüber, wer in unserer Gesellschaft häufig als Art „übergeordnete Norm“ gilt: Weiße, gesunde Männer.

Weiterführend unterscheidet Scherr in drei Diskriminierungsebenen: die **institutionelle** (Benachteiligung durch bestimmte Vorgehensweisen und Strukturen von Institutionen wie etwa Firmen, im Bereich der Bildung oder im Bereich öffentlicher Einrichtungen, beispielsweise wenn keine All Gender Toiletten vorgehalten werden, weil von einer

binären Geschlechternorm ausgegangen wird), die **organisationelle** (Benachteiligung vor der Annahme, dass Betriebe leistungsorientiert sind und wirtschaftlich vorgehen müssen – und daher z. B. nur Personen einstellen, von denen anzunehmen ist, dass sie diesen Zielen dienen) und die **gesellschaftsstrukturelle Diskriminierung** (Benachteiligung von Gruppen aufgrund „[...] etablierte[r] Strukturen in den gesellschaftlichen Teilsystemen (Recht, Politik, Bildung, Ökonomie) [...]“ (vgl. ebd.), also z. B. Benachteiligungen beim BAFöG nach Herkunft). Es ist also möglich, dass Personen aufgrund bestimmter, jeweils der gleichen oder wechselnder, Merkmale Diskriminierung erleben, ohne jemals direkt beleidigt zu werden oder im offenen Austausch herabgewürdigt zu werden. Gleichzeitig ist es aber auch möglich, dass Herabwürdigungen im privaten Bereich auf Basis definierter Diskriminierungskategorien stattfinden, ohne dass diese im juristischen Sinne als Diskriminierung gelten würden, da keine direkte Benachteiligung beim Zugang zu Ressourcen wie etwa Bildung, Wohnraum etc. erfolgt. Kennzeichnend für das gesamte Thema ist letztlich, dass Diskriminierungskategorien, sich verändern oder gar erst neu benannt werden können – und zwar abhängig davon, wie sensibel die jeweilige Gesellschaft gegenüber den verschiedenen Benachteiligungsformen ist und wie offen sie sich für echte Gleichberechtigung verhält. (Vgl. ebd.)

Ausgehend von den genannten Ausführungen werden im öffentlichen Diskurs unterschiedliche Diskriminierungskategorien benannt und verwendet. Für die vorliegende Arbeit und hinsichtlich der späteren Beantwortung der Forschungsfrage sollen neben den vorausgehenden grundlegenden Definitionen insbesondere die Diskriminierungskategorien **Sexismus** (Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, vgl. Meyer, Schüller-Ruhl, Vock et al, 2022), **Rassismus** (Benachteiligung aufgrund der Herkunft, der Hautfarbe und/oder der Sprache, vgl. ebd.) und **Ableismus** (Benachteiligung aufgrund einer Behinderung, wobei hierunter auch chronische körperliche und/oder psychische Erkrankungen fallen können; vgl. Maskos, 2023) sowie in Grundzügen **Klassismus** (Benachteiligung aufgrund der sozialen und/oder ökonomischen Herkunft und oder Position, vgl. Diversity Arts Culture) herangezogen werden. Zudem wird im Sinne der **Intersektionalität** berücksichtigt, dass verschiedene Diskriminierungsformen einander „[...] überlagern und verstärken [...]“ können (vgl. Scherr, 2016). Das bedeutet also, dass z. B. eine Schwarze, behinderte Frau andere, stärkere und/oder einschneidendere Benachteiligung erfahren kann als eine weiße, gut situierte Akademikerin – und das auf allen der oben genannten Diskriminierungsebenen.

2.3 Geschlechtsspezifische Aspekte von Scham und Diskriminierung

Der Scham kommt im geschlechtsspezifischen Zusammenhang unterschiedliche Bedeutung zu. So bezieht sich die weibliche Scham bereits im Sprachgebrauch häufig auf insbesondere körperliche Aspekte. Werden die Begriffe „Schambehaarung“ und „Schambein“ zwar bei allen Geschlechtern verwendet und geben Hinweis darauf, dass es sich um einen zu verhüllenden Bereich des Körpers handelt, so bezeichnet „die Scham“ als Synonym vor allem weibliche Genitalien: Im medizinischen Sprachgebrauch bezeichnet das lateinische „Pudendum femininum“ das äußere weibliche Genital, wobei pudendum von pudere (deutsch: schämen) abgeleitet wird. (Vgl. Winkelmann & De Matteis, 2022, S. 1608) Hier wird bereits deutlich, dass der weibliche Körper, insbesondere im sexuellen Kontext, schambehafteter ist als der männliche. Ihn gilt es zu bedecken, zu verhüllen, zu verstecken. Besteht im Zusammenhang mit dem männlichen Genital zwar auch eine Schambehaftung, so wird diese jedoch nicht im gleichen Maß sprachlich kenntlich gemacht, stattdessen erfolgen Zuschreibungen von Macht und Potenz (z. B. in der Bezeichnung des „Gemächts“). Weibliche Körperscham kann zudem als Menstruationsscham auftreten (vgl. Halimeh, 2024, S. 116; vgl. Tiedemann, 2007, S. 44). So sind alle Themen rund um Zyklus und Menstruation so sehr schambehaftet, dass nicht nur kaum oder verdeckt darüber gesprochen wird, sondern auch eine regelrechte Angst besteht, unerwartet auftretendes Menstruationsblut könnte sichtbar werden. Landweer (2019) stellen im geschlechtsspezifischen Zusammenhang heraus, dass Schönheits- und Körpernormen vor allem bei Frauen Verunsicherungen und Ängste hervorrufen können – und sie so wiederum „[...] anfällig für Scham“ (vgl. Landweer, 2019, S. 238) machen. Sie konstatieren, dass die Scham besonders dann einschränkend wirkt, wo sie Bereiche betrifft, die Schambetroffene nicht, kaum oder nicht unmittelbar beeinflussen können – wie etwa den eigenen Körper. So kann eine Menstruation nicht verhindert, nur versteckt werden. Einen nicht norm-gerechter Körper so zu gestalten, dass er eher der Norm entspricht, kann – falls überhaupt möglich – sehr viel Zeit, Anstrengung und Ressourcen kosten. Die entsprechenden Anstrengungen können nach Kappelhoff et al. dann zu den Schamvermeidungsstrategien gezählt werden (vgl. ebd.).

Einen weiteren geschlechts- und schamspezifischen Unterschied stellt Tiedemann (2007) heraus: Während männliche Jugendliche für beispielsweise Berührungen und Tränen schämen, schämen sich Mädchen und junge Frauen eher für den Ausdruck der eigenen Wut. Hieran lässt sich erkennen, welche Verhaltensweisen als eher weiblich oder eher männlich gelten – und dass ein Verhalten, dass sich nicht mit den Erwartungen an das Geschlecht, mit dem sich identifiziert wird, deckt, Scham verursachen kann. (Vgl.

Tiedemann, 2007, S. 45) Anknüpfend daran stellt Tiedemann, bezugnehmend auf Hilgers, heraus, dass es einen geschlechtsspezifischen Unterschied darin gibt, wie die Scham verarbeitet wird. Männer reagieren auf Schamempfinden eher mit Wut und Aggression, während Frauen auf Scham eher mit Innenschau und Rückzug, bis hin zur Depression/depressiven Verstimmungen, reagieren. (Vgl. ebd., S. 81f)

Auch Marks (2024) stellt geschlechtsspezifische Schamunterschiede in patriarchalen Systemen heraus. Weibliches Verhalten kategorisiert er als traditionell dann beschämend, wenn es um die Bereiche Körperlichkeit, Sexualität und Verhalten gegenüber Männern geht. Dabei können sowohl ein unziemliches Interesse an Männern (etwa durch unangemessene Kontaktaufnahme) als auch ein mangelndes Interesse an Männern (beispielsweise aufgrund selbstgewählter Ungebundenheit oder sexueller Orientierung) beschämend sein. (Vgl. Marks, 2024, S. 37f) Bezeichnend ist zudem einerseits, dass Zuwiderhandlungen gegen das, was von einer Frau erwartet wird, insbesondere mit „Scham und Schande“ geahndet werden, sowie dass eine Frau mit ihrem Verhalten nicht nur die eigene Ehre, sondern auch die des sozialen Gefüges (z. B. Familie, Ehe), dem sie angehört, verletzen kann. (Vgl. ebd., S. 38) Daraus lässt sich eine Art sekundäre Scham ableiten, die Männer für die Frauen in ihrem Umfeld, bzw. deren Verhalten, empfinden können. Damit steigt der soziale Druck auf Frauen zusätzlich, den Normen zu entsprechen. Männliche Scham hingegen beschreibt Marks als etwas, das insbesondere durch Verhaltensweisen oder Eigenschaften, die Schwäche implizieren, verursacht werden können. Dazu zählen z. B. Tränen/Traurigkeit, Sanftheit, Schüchternheit, Feigheit, Liebe oder auch Fürsorglichkeit. Besonders zu beachten ist dabei, dass es sich bei diesen Schamursachen vor allem um Eigenschaften handelt, die traditionell Frauen zugeschrieben werden – und auch so eine indirekte Verknüpfung von Scham und Weiblichkeit erfolgt. (Vgl. ebd., S. 39)

Eine Hierarchisierung der Geschlechter durch das Mittel der Scham, insbesondere im Kontext von Sexualität, beschreibt auch Binswanger (2020). So dient Scham laut ihr „[...] als Mittel der patriarchalen Unterordnung [...]“, wobei heteronormative Männlichkeit hierbei als Norm betrachtet wird, derer sowohl homosexuelle Männlichkeit als auch Weiblichkeit untergeordnet wird und die beschämt werden (können). (Vgl. Binswanger, 2020, S. 77f). Bezugnehmend auf Probyn (2005) stellt die Autorin zudem heraus, dass Frauen aufgrund der patriarchalen Sozialisation stärker der Scham ausgesetzt sind als Männer. Auch hier wird als Beispiel u. a. die Menstruation genannt. Binswanger und Probyn gehen jedoch einen Schritt weiter und konstatieren, dass wiederholte Beschämungen das Schamempfinden verstärken können. (Vgl. ebd., S. 78)

Ein letzter geschlechtsspezifischer Unterschied, der mit der Scham in Verbindung gebracht werden kann, ist der verschiedener Attributionsstile, die vor allem im Bereich der MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) -Bildung intensiv untersucht und nachgewiesen wurden. Attributionen dienen Personen dazu, die Ursachen für bestimmte Erfahrungen oder Erlebnisse zu kategorisieren. (Vgl. Finsterwald et al., 2012, S. 196) Sie lassen sich in drei Dimensionen unterteilen: Lokalität (internale vs. externale Zuschreibungen), Stabilität (stabile vs. variable Zuschreibungen) und Kontrollierbarkeit (kontrollierbare vs. unkontrollierbare Aspekte). (Vgl. ebd., S. 196 f). Hinsichtlich der Attribution von Erfolgen/Misserfolgen, insbesondere im Umfeld von MINT-Fächern, konnte herausgestellt werden, dass Jungen ihre Erfolge eher auf stabile, interne Faktoren, wie ihre eigenen Fähigkeiten, zurückführen, während Mädchen hingegen ihre Misserfolge mit mangelnden Fähigkeiten (stabil, intern) attribuierten. Mädchen attribuieren ihre Erfolge, je nach Studie und untersuchtem Fach, zudem eher variabel mit (mangelnder) Anstrengung und/oder Zufall. (Vgl. ebd., S. 198) An dieses spezifischen Attributionsstile kann die Scham ggf. anknüpfen. So geben Lazarus und auch Pfeiffer bereits 2007 bzw. 2000 zu bedenken, dass Misserfolge, die auf das eigene Unvermögen zurückgeführt werden, ein Attributionsstil, den also vor allem Mädchen/Frauen aufweisen, insbesondere zu Scham führen können. (Vgl. Lazarus, 2007, S. 55; Vgl. Pfeiffer, 2000, S. 98)

Insgesamt kann so bzgl. der Forschungsfrage herausgestellt werden, dass **Weiblichkeit in der Gesellschaft sehr stark mit Scham verbunden** ist – für Frauen insbesondere im Bereich ihres Körpers und weiblicher Körperfunktionen, ihrer Sexualität (bzw. der Anbahnung derer) sowie bzgl. ihrer Attributionsmuster bei (Miss-)Erfolgen. Für Männer hingegen ist die Scham ebenso häufig eine weibliche, insbesondere dann, wenn sie durch Verhaltensweisen verursacht wird, die kulturell tradiert als weiblich geframed (z. B. Mitgefühl und Fürsorge) werden. Besonders zu beachten ist jedoch auch, dass Frauen insbesondere für den untrennbar mit ihnen verbundenen Körper beschämt werden – oder anders: für das, was sie sind, während Männer, für ihre als weiblich klassifizierten Verhaltensweisen beschämt werden.

Die Gleichstellung der Geschlechter – und damit auch ein Aufruf zur Verhinderung von **Diskriminierung**, ist in § 3 des Deutschen Grundgesetzes als Grundrecht geregelt. Dort heißt es: *„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die*

Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ (Grundgesetz, Art 3, Abs. 2¹) Mit dieser Formulierung erkennt der Gesetzgeber jedoch auch an, dass es bestehende Nachteile von Frauen gegenüber Männern gibt und legt den Grundstein für frauenfördernde Maßnahmen. Konkret erleben Frauen in vielfältigen Bereichen eine Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechts. Der prominenteste Aspekt, der jährlich erhoben und veröffentlicht wird, ist der sogenannte Gender Pay Gap, die Lücke, die bei der Bezahlung von Männern und Frauen entsteht. Im Jahr 2023 lag diese Lücke bei 18 %, bzw. bereinigt bei 6 %. Frauen verdienen derzeit in Deutschland im Schnitt also 18 %, bzw. 6 % weniger pro Stunde als Männer. (vgl. Statistisches Bundesamt, 2024) Gleichzeitig steigt diese Lohnlücke mit zunehmendem Alter – so liegt der (unbereinigte) Gender Pay Gap bei den 57- bis 61-jährigen sogar bei 27 %. Während männliche Gehälter also im Verlauf des Lebens weiter ansteigen, stagnieren weibliche Gehälter ab einem Alter von ca. 30 Jahren, in dem Alter also, in dem die meisten Frauen ihr erstes Kind bekommen. (Vgl. ebd.) Beim bereinigten Gender Pay Gap werden nur Männer und Frauen miteinander verglichen, die „vergleichbare Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien“ aufweisen (vgl. ebd.). Also selbst bei gleicher Tätigkeit entsteht eine beachtliche Lücke. Gleichzeitig bildet diese Bereinigung nur einen Teil der Realität ab, denn faktisch arbeiten mehr Frauen in Teilzeit, um familiären Aufgaben nachkommen zu können. So arbeiteten 2023 aufgrund von z. B. Kindererziehung 50 % der Frauen in Teilzeit, aber nur 13 % der Männer. (Vgl. Statistisches Bundesamt, 2024) Gleichzeitig liegt der Gender Care Gap, die Lücke, die den Zeitaufwand für unbezahlte Arbeit, wie etwa Hausarbeit, Versorgung von Kindern und anderen Familienangehörigen, Pflegeaufgaben etc. beschreibt, 2022 bei 43,8 %. Frauen verbrachten demnach wöchentlich ca. 31 Stunden mit diesen Aufgaben – und ca. zehn Stunden mehr als Männer. Das entspricht einer 75%-Stelle, die sie zusätzlich zu ihrer Lohnarbeit verrichten. Bei Frauen mit Kindern liegt die wöchentliche Care Arbeitszeit sogar bei knapp 40 Stunden, bei Frauen mit Kindern unter sechs Jahren bei ca. 48 Stunden. Das entspricht demnach mehr als einer Vollzeitstelle – bei ausbleibender finanzieller Entlohnung. Dass diese Arbeit unentlohnt verrichtet wird und welche gravierenden finanziellen weiteren Folgen das mit sich bringt, zeigt spätestens der sogenannte Gender Pension Gap (Rentenlücke). Demnach erhalten Frauen, je nach Untersuchung, zwischen 32 % und 39 % weniger Rente als Männer. (Vgl. OECD, 2021, S. 175 und Statistisches Bundesamt, 2024), ca. ein Fünftel der Frauen über 65 Jahren in Deutschland armutsgefährdet (vgl. ebd.). Die zuvor beschriebenen Verdienstlücken werden umso größer, je mehr

¹ <https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html>; letzter Aufruf: 24. November 2024

Diskriminierungskategorien mit berücksichtigt werden. So verdienen ausländische Frauen in Deutschland im Schnitt noch einmal 20 % weniger als deutsche Frauen, damit nähert sich die Gender Pay Gap für migrantische Frauen also den 40 % an. Zum Vergleich: ausländische Männer verdienen elf Prozent weniger als deutsche Männer. Es handelt sich also um eine Benachteiligung aufgrund der Herkunft, die durch das Merkmal, eine Frau zu sein, weiter verstärkt wird. (Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes) Weitere Faktoren, die die Einkommensunterschiede verstärken sind z. B. Übergewicht (übergewichtige Menschen verdienen bis zu 3 % weniger als normgewichtige Menschen, vgl. (Brunello & D'Hombres, 2006) und soziale Herkunft (eine Untersuchung aus Großbritannien hat gezeigt, dass Menschen aus Nicht-Akademiker*innen-Familien 13 % weniger verdienen als Menschen aus Akademiker*innen-Familien, vgl. Zykunov, 2023, S. 105)

Neben den wirtschaftlichen Aspekten erfahren Frauen weitere Diskriminierung gegenüber Männern. So wird Politik auf allen Ebenen vor allem von Männern gestaltet. Der Deutsche Bundestag umfasst derzeit zu knapp 35 % weibliche Abgeordnete, aber ca. 80 % der Bürgermeister*innen sind männlich. (Vgl. Medica Mondiale) Zusätzlich sind Frauen häufiger von Gewalt im häuslichen Umfeld betroffen als Männer. Von 161.000 Opfern häuslicher Gewalt im Jahr 2021 waren zwei Drittel Frauen, wobei die Angriffe meistens von Männer ausgeführt wurden. (Vgl. ebd.)

Besonders deutlich wird die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts noch einmal dann, wenn man Vorfälle sexualisierter Belästigung betrachtet, zu denen neben unerwünschten sexuell bestimmten Berührungen auch Bemerkungen sexuellen Inhalts oder das unaufgeforderte Zeigen pornografischer Inhalte zählen (vgl. AGG, § 3, Abs. 4, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2022). So hat eine Umfrage unter knapp 3.000 Personen im Jahr 2020 ergeben, dass 97 % der Frauen, aber nur 55 % der Männer schon einmal mindestens eine Form der sexualisierten Belästigung erfahren haben, dazu zählen z. B. Belästigung durch Worte, wie etwa anzügliche Bemerkungen (Frauen: 89 %, Männer 29 %), unerwünschte Berührungen (Frauen: 86 %, Männer: 34 %), Voyeurismus, z. B. in der Sauna (Frauen: 60 %, Männer: 15 %), unaufgefordertes Zeigen pornografischer Inhalte (Frauen: 48 %, Männer: 13 %) oder durch Nachrichten per Messenger (Frauen: 45 %, Männer: 13 %). (Vgl. IFAS, 2021) Eine Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes geht zudem davon aus, dass 9 % der Beschäftigten bereits sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz erfahren haben, wobei hier Frauen (13 %) wiederum deutlich häufiger betroffen sind als Männer (5 %). (Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2022) Auch hier zeigt sich, dass der Faktor der Herkunft die Betroffenheit von Frauen von sexualisierter und/oder häuslicher Gewalt

zusätzlich verstärken kann. Darauf weist eine Analyse zur Gewaltsituation von Frauen mit und ohne Migrationshintergrund in Deutschland aus 2009 hin, wobei hier deutsche, türkische und Frauen aus der ehemaligen Sowjetunion befragt wurden. So gaben deutsche Frauen (61 %) zwar an, häufiger sexuelle Belästigung erfahren zu haben (Türkinnen: 51 %, Frauen aus der ehem. Sowjetunion: 54 %), bei körperlicher oder sexueller Gewalt durch aktuelle oder frühere Partner lagen die Zahlen jedoch um bis zu 16 % höher als bei deutschen Frauen. (Vgl. BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2009, S. 14) Auch eine Behinderung ist ein zusätzlicher Risikofaktor für Frauen, z. B. (sexualisierte) Gewalt zu erfahren. So gaben 21 % der in einer Untersuchung befragten behinderten Frauen an, schon einmal sexualisierte Belästigung erfahren zu haben, 56 % hatten schon einmal psychische Gewalt erfahren. (Vgl. Robert Koch Institut; Statistisches Bundesamt, 2008, S. 23)

Insgesamt wird also deutlich, dass Frauen sowohl wirtschaftlich als auch gesellschaftlich deutlich stärkere Diskriminierung erfahren als Männer. Sexismus als Benachteiligung aufgrund des Geschlechts ist somit etwas, das vor allem Frauen betrifft – und dessen Auswirkungen sich bei intersektionaler Betrachtung und Berücksichtigung weiterer Faktoren, wie etwa Herkunft, soziale Herkunft und Alter, verstärken können, wie die o. g. Zahlen und Beispiele gezeigt haben. Die Erfahrungen vielfältiger Diskriminierungsarten führen dabei nicht nur zu finanziellen Einbußen oder zu einem schlechteren Zugang zu Ressourcen und zu erschwerter Teilhabe, sie haben auch individuelle Konsequenzen. So gehen Diskriminierungserfahrungen, insbesondere im Bereich der sexualisierten Belästigung, mit einer starken Scham einher, die wiederum dazu führen kann, dass Hilfsangebote nicht in Anspruch genommen werden. Die Scham wird dabei häufig von Zweifel und Angst begleitet, mit für die Situation (z. B. Gewalt und/oder sexualisierte Belästigung erfahren zu haben) verantwortlich zu sein. (Vgl. ebd., S. 29) Über diese Scham hinaus zählen zu den möglichen gesundheitlichen Folgen für Frauen, die Opfer von (sexualisierter) Gewalt geworden sind, Depressionen, posttraumatische Belastungsstörungen, Essstörungen und Suizidalität, ein vermindertes Selbstwertgefühl, Ängste und Schwierigkeiten in sozialen Beziehungen. (Vgl. ebd., S. 17)

Die dargelegten Hintergründe zu geschlechtsspezifischem Schamempfinden, der Benachteiligung von Frauen und den Folgen, die diese Benachteiligungen, insbesondere im Bereich der sexualisierten Belästigung, in Form von Scham und Selbstwerteinbußen mit sich bringen können, sind maßgeblich für die weiteren Betrachtungen zur Beantwortung der eingangs formulierten Forschungsfrage. Angesichts der hohen Betroffenheit

von Frauen von insb. sexualisierter Belästigung sowie anderen Diskriminierungserlebnissen aufgrund ihres Geschlechts ist davon auszugehen, dass in der systemischen Beratung von Frauen ebenjene Erfahrungen auf die ein oder andere Art zum Tragen kommen können. Selbst, wenn der konkrete Beratungsanlass nicht eine spezifische Diskriminierungserfahrung ist, so kann eine solche dennoch insofern, ggf. unsichtbar, in der Beratung beteiligt sein, dass etwaige Schamgefühle, schaminduzierte Barrieren und Blockaden oder auch ein vermindertes Selbstwertgefühl auf entsprechende Erfahrungen zurückzuführen sind. Diese Möglichkeit sollten sich Berater*innen bewusst machen. Die weiteren Ausführungen werden die Möglichkeiten, Chancen und Grenzen der systemischen Beratung von diskriminierungsbetroffenen Frauen und mit Blick auf die empfundene Scham weiter vertiefen.

2.4 Grundlagen systemischer Beratung

An dieser Stelle werden nur einige grundlegende Aspekte dargelegt, die die systemische Beratung charakterisieren und von anderen Beratungs- und Therapieansätzen unterscheiden – insbesondere hinsichtlich der Haltung von Berater*innen. Eine tiefergehende Auseinandersetzung mit u. a. ausgewählten systemischen Methoden sowie spezifischen Aspekten im Kontext der Beratung von Diskriminierungsbetroffenen erfolgt in Kapitel 5.

Von Schlippe und Schweitzer (2016) heben hervor, dass es bei der systemischen Arbeit nicht (allein) darum geht, die zugrundeliegenden **theoretischen Konzepte und bestimmte Techniken** anzuwenden. Vielmehr ist die beratende Praxis geprägt von dem*der Berater*in selbst, seiner*ihrer Beziehung zu der jeweils ratsuchenden Person und dem **Kontext**, in den die Beratung eingebettet ist. (Vgl. Von Schlippe & Schweitzer, 2016, S. 199) So macht es demnach einen Unterschied, ob eine Beratung z. B. freiwillig aufgesucht oder durch eine dritte Partei veranlasst wird, ob sie im Rahmen des Jobs, des Studiums oder privat stattfindet und wie die Beziehungsgestaltung zwischen Berater*in und Klient*in erfolgen kann. Ebenjene **Beziehungsgestaltung** sowie eine kooperative Haltung stehen im Zentrum der systemischen Arbeit. Da davon ausgegangen wird, dass zu beratende Personen auf dem Weg zu einer Veränderung sind, die zunächst destabilisierend und bedrohlich wirken kann, wird angenommen, dass eine gute Beziehungsgestaltung stabilisierend und sichernd wirken muss, um die gewünschte Veränderung tatsächlich kooperativ herbeiführen zu können. (Vgl. ebd., S. 199f) Ein **Ziel** der systemischen Beratung ist es dabei, den Möglichkeitsraum zu vergrößern. Dazu wird aktiv und ressourcenorientiert das herausgestellt, was für die zu beratende Person gut

funktioniert, wo ihre Stärken und Möglichkeiten liegen, statt sich auf Probleme und Hürden zu fokussieren. (Vgl. ebd., S. 200f) Auf diese Weise kann ggf. eine Selbstermächtigung erfolgen und die zu beratenden Personen werden darin bestärkt, aus einer etwaig empfundenen Ohnmacht, die etwa auf eine Diskriminierungs- oder Belästigungserfahrung folgen kann, in die Handlungsfähigkeit zu kommen. Gleichzeitig wird anerkannt, dass die zu beratenden Personen autonom und „[...] Experten ihres eigenen Lebens [...]“ (vgl. ebd., S. 201) sind. Das bedeutet, dass sie die für sie gangbaren Lösungen auf Basis ihrer eigenen Ressourcen und Fähigkeiten (in systemischer Begleitung) letztlich selbst erarbeiten und erproben müssen, damit sie zu tatsächlichen Veränderungen führen können. Eingegebene Lösungsvorschläge hingegen können, wenn sie nicht zu dem, was die zu beratende Person kann und möchte, passen, an der Systemgrenze abprallen. Damit erfolgt eine **Enthierarchisierung von Berater*innen** sowie ein Verzicht auf eine „[...] autoritäre Einflussnahme [...]“ (vgl. ebd., S. 202). Stattdessen findet ein **Kontakt auf Augenhöhe** statt, der die tatsächliche Veränderung bei den Klient*innen selbst belässt. Wie nachfolgend gezeigt wird, kann diese besonders in der Beratung von Diskriminierungsbetroffenen, die eine Hierarchisierung (z. B. der Geschlechter, aufgrund von Behinderung, Herkunft o. Ä.) erlebt haben, von großer Bedeutung für eine Stabilisierung sein. Im Sinne der Neutralität der Berater*in wird er*sie sich in der systemischen Arbeit Hypothesen zunutze machen, um das jeweils zu behandelnde Thema aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten, dem*der Klient*in andere Blickwinkel anzubieten und so ebenfalls den Möglichkeitsraum zu vergrößern. (Vgl. ebd., S. 204f). **Neutralität** versteht sich dabei nicht als eine unbeteiligte Haltung oder Distanz, sondern vielmehr im Sinne der Perspektiven- und Möglichkeitsvielfalt. So können alle Blickwinkel, Hypothesen, Ideen, etc. gleichwertig nebeneinanderstehen. Gleichzeitig nimmt der Berater*in keine Bewertung von z. B. Problembeschreibungen vorweg. Durch die vielfältigen Perspektiven und Ideen kann der*die Klient*in eine eigene, zu ihm*ihr passende Haltung herausbilden, um daraus schließlich in die Veränderung zu kommen. (Vgl. ebd., S. 205f) Mit diesem Verständnis von Neutralität geht eine Haltung von Neugier einher, die dabei hilft, weitere Hypothesen, Ideen und Beschreibungen zu finden. (Vgl. ebd., S. 207) Letztlich geht die systemische Beratung nicht mit einer Problem- oder Defizitorientierung vor, sondern sie fokussiert stets **Ressourcen**, etwaige Lösungen und die Klient*innen selbst in ihrer/ihren jeweiligen, für das zu bearbeitende Thema relevanten Umwelt(en). Dabei wird davon ausgegangen, dass jede*r Klient*in, jedes psychische System bereits über alle notwendigen Ressourcen verfügt, um eine für es passende Lösung herbeiführen zu können. **Aufgabe** der systemischen Beratung ist es dann, diese Ressourcen freizulegen und zu stärken. Damit ergibt sich aus einer „Problembeschreibung“ oder einem Thema

keine Lösungsschablone, die auch auf ähnlich gelagerte Themen anderer Klient*innen übertragen werden könnte. Stattdessen werden jeweils individuelle Vorgehensweisen erarbeitet, da jede Person mit anderen Ressourcen, Kontexten und etwaigen Lösungswünschen in die Beratung kommt. (Vgl. ebd., S. 209ff)

Einige zentrale **Unterschiede**, die den systemischen Ansatz von tradierten psychologischen Herangehensweisen abheben, legen Willemse und von Ameln (2018) dar. So zentrieren traditionelle Sichtweisen, wie etwa in der Psychoanalyse, das Individuum in ihren Betrachtungen, während sich der systemische Ansatz einer „interpersönliche Sichtweise“ bedient. (Vgl. Willemse & von Ameln, 2018, S. 17) Die traditionelle Psychologie fokussiert dabei vor allem die Vergangenheit, pathologisiert Verhaltensweisen, nimmt eine lineare Kausalität an und geht problemfokussiert davon aus, dass, um ein Problem lösen zu können, seine Ursache analysiert und beseitigt werden muss, während der systemische Ansatz hingegen eher zukunftsgerichtet ist, eine Kategorisierung in „normal“ und „unnormale“ als Konstruktion aus einer Beobachtungsperspektive versteht, eine zirkuläre Kausalität annimmt, ressourcen- und lösungsorientiert vorgeht sowie davon ausgeht, dass dysfunktionale Muster aufgedeckt und durchbrochen werden müssen, um Probleme lösen zu können. (Vgl. ebd.)

Die dargelegten Grundlagen gelten als Basis für die weiteren Betrachtungen aus der systemischen Beratungsperspektive. Sie werden insb. in Kapitel 5 vertieft, um die gestellte Forschungsfrage beantworten zu können.

3. Stand der Forschung

Nachfolgend werden Ergebnisse empirischer Untersuchungen zu den Themen Scham, Folgen von Diskriminierung und systemischer Beratung vorgestellt. Wo möglich werden dabei genderspezifische Aspekte berücksichtigt.

Die **genderspezifische Schamforschung** der jüngeren Vergangenheit bezieht sich einerseits häufig auf Schamursachen und untersucht Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Darüber hinaus wurde die Scham im Zusammenhang mit psychischen Erkrankungen und bestimmten Konstitutionen – einerseits als Indikator für deren Auftreten, andererseits als Begleiterscheinung entsprechender Erkrankungen – untersucht.

So berichten Frauen nach Vanderheiden, die auf Studien von Tagney & Dearing (2002) und Riecher-Rössler (2003) Bezug nimmt, darüber, sich häufiger und stärker zu schämen als Männer. (Vgl. Vanderheiden, 2024, S. 239) Gleichzeitig unterscheiden sich die Schamursachen zwischen den Geschlechtern. So schämen sich Frauen insbesondere bezogen „[...] auf ihren Körper, ihre Leistung und ihre soziale Kompetenz.“ (Ebd.) Auch Velotti et al. (2016) identifizierten eine vorrangig körper- und verhaltensbezogene Scham bei Frauen sowie eine Korrelation von Scham mit u. a. geringem Selbstwertgefühl und psychischem Stress bzw. deren Vorhersagbarkeit aufgrund von z. B. Körperscham. (Vgl. ebd., S. 240; Velotti et al., 2016)

Scheel et al. identifizierten in ihren Untersuchungen zur Entwicklung eines Fragebogens zur Erfassung von Aspekten der Scham ebenfalls signifikante Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich körperlicher und kognitiver Scham. Frauen schämen sich in diesen Bereichen demnach stärker. Untersuchte Patientinnen mit einer bipolaren Störung und Frauen ohne diese Störung wiesen zudem ebenso signifikante Unterschiede hinsichtlich existenzieller Scham auf. (Vgl. Scheel et al., 2013, S. 288) Vor allem aus der letztgenannten Erkenntnis kann die Hypothese abgeleitet werden, dass Frauen mit psychischen Erkrankungen Diskriminierungserfahrungen machen könnten, die zu einer existenziellen Scham führen könnten. Diese Hypothese wurde in der genannte Studie jedoch nicht betrachtet und bedarf weiterer Untersuchung zu einer etwaigen Verifikation.

Hahm et al. haben untersucht, inwiefern eine antizipierte Scham, also eine Scham, die auf erwarteten oder „[...] tatsächlichen negativen Reaktionen der Außenwelt [...]“ (vgl. (Hahm et al., 2020) beruht, in Bezug auf psychische Erkrankungen mit Geschlecht,

Bildungsgrad und Einkommen korreliert. (Vgl. ebd.) Die Autor*innen fanden heraus, dass eine Scham bzgl. psychischer Erkrankungen vor allem bei Männern und bei Menschen mit höherem Einkommen (mehr als 2.300 € Nettoeinkommen/Monat) auftritt. Sie stellten zudem fest, dass Männer mit höherem Bildungsgrad (mehr als zehn absolvierte Schuljahre) sich eher in Bezug auf z. B. Depressionen schämten, während die Scham bei Frauen mit höherem Bildungsgrad abnahm. Als mögliche Erklärung für diese Ergebnisse ziehen die Autor*innen der Studie Konflikte bzgl. der Konzepte von Geschlechterrollen heran. Demnach können Depressionen mit Gefühlen von z. B. Schwäche einher gehen, die traditionell als unmännlich bewertet werden. (Vgl. ebd.) Die Scham der Männer könnte somit aus dem Umstand resultieren, antizipierten Erwartungen an die eigene Geschlechterrolle nicht gerecht werden zu können.

Martin, Holtmann und Legenbauer haben sich ebenfalls der Beziehung zwischen Scham und Depressivität in ihrer Untersuchung angenommen und dabei Mobbing Erfahrungen mit in ihre Studie einbezogen. Die vergleichsweise kleine Stichprobe umfasste 37 Jugendliche in stationär-psychiatrischer Behandlung und eine Kontrollgruppe mit 19 gesunden Proband*innen. Konkret untersucht wurde, „[...] ob die Neigung zu Scham und Selbstmitgefühl den Einfluss von Mobbing Erfahrungen auf depressive Symptome moderieren.“ (Vgl. Martin, Holtmann, & Legenbauer, 2019, S. 639) Die Studie konnte zeigen, dass eine erhöhte Tendenz, Scham zu empfinden, einen verstärkenden negativen Effekt von Mobbing Erfahrungen im Kindesalter auf depressive Symptome haben. (Vgl. ebd., S. 650)

Lietzmann verweist in ihrer „Theorie der Scham“ darauf, dass geschlechtsspezifische Unterschiede im Empfinden von und im Umgang mit Scham nicht auf biologische Geschlechtsunterschiede zurückzuführen seien, sondern sozialer Natur seien und in der Konstruktion von Geschlecht (Gender) begründet liegen. Somit führt sie Schamunterschiede auf z. B. verschiedene Erziehungsstile für Jungen und Mädchen sowie unterschiedliche Attributionsstile zurück. Demnach sei der Umstand, dass Frauen insbesondere Körperscham empfinden, darauf zurückzuführen, dass der weibliche Körper viel stärker gesellschaftlichen Normen und Schönheitsidealen unterliegt als der männliche. Erziehungs- und daraus resultierende Attributionsstile gibt Lietzmann zudem als ursächlich dafür an, dass bei Frauen häufiger als bei Männern eine Scham für ihre Kompetenzen auftrete. (Vgl. Lietzmann, 2003, S. 153f)

Insgesamt ist mit Blick auf die Forschungsfrage festzuhalten und in der systemischen Beratung zu berücksichtigen, dass Frauen sich insbesondere für körperliche Aspekte und z. B. (empfundene) Kompetenzen häufiger und stärker schämen als Männer, wohingegen Männer sich stärker für z. B. Depressionen schämen. Gleichzeitig kann das Schamempfinden sich verstärkend, z. B. in Kombination mit Mobbing Erfahrungen, auf depressive Symptome auswirken. Einen Einfluss auf die konkreten Schamäußerungen und die Bearbeitbarkeit empfundener Scham und daraus resultierender Folgen, z. B. für den Selbstwert der Betroffenen, können gesellschaftliche Normen und familiäre Strukturen, wie etwa Erziehungsstile und erlernte Attributionsmuster haben. Darüber hinaus ergeben sich aus dem Umstand, dass insbesondere Frauen mit niedrigerem Bildungsgrad sich für psychische Erkrankungen, die ggf. aus Diskriminierungserfahrungen resultieren, schämen könnten. Im Fall einer Beratung entsprechender Personengruppen sind die etwaig verstärkenden Effekte der Scham, die einerseits aus den Diskriminierungen selbst und andererseits bzgl. einer Erkrankung vorliegen können, zu berücksichtigen.

Wie umfangreich die **Diskriminierungserfahrungen** unterschiedlicher Personengruppen sind, zeigen verschiedene Studien. So gaben in einer aktuellen Studie der Stiftung Bertelsmann zu Wahrnehmungen und Einstellungen in der Bevölkerung 13 % der Befragten an, sich in den vergangenen zwölf Monaten aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, aus rassistischen oder antisemitischen Gründen diskriminiert gefühlt zu haben. Der Wert hat sich im Vergleich zur vorangegangenen Untersuchung im Jahr 2008 verdoppelt. (Vgl. Wieland & Kober, 2023, S. 27) Personen mit Migrationshintergrund gaben zudem in dieser Studie häufiger an, in den vergangenen zwölf Monaten aufgrund ihres Geschlechts (15 %, Personen ohne Migrationshintergrund: 12 %) oder aufgrund eines zu niedrigen Einkommens (27 %, Personen ohne Migrationshintergrund: 24 %) diskriminiert worden zu sein. (Vgl. ebd., S. 28) Eine Einschätzung der Befragten, welche Personengruppen stark/sehr stark diskriminiert werden, gibt zudem Aufschluss darüber, dass die empfundene Benachteiligung von Männern (10 %) deutlich geringer ist als z. B. die von Menschen mit Migrationshintergrund (55 %), Menschen mit Behinderungen (48 %) oder Frauen (38 %). (Vgl. ebd., S. 29)

Ein Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu Diskriminierungserfahrungen in Deutschland aus 2017 gibt unter anderem Aufschluss über das Risiko, diskriminiert zu werden – und wie es sich nach unterschiedlichen Merkmalen unterscheidet. So hat die repräsentative Befragung von Diskriminierungsbetroffenen gezeigt, dass

beispielsweise eine 20-jährige Frau mit Migrationshintergrund ein ca. doppelt so hohes Risiko hat Diskriminierung zu erfahren wie ein*e Christ*in ohne Migrationshintergrund. (Vgl. Beigang, Fetz, Kalkum, & Otto, 2017, S. 110) Die Studie zeigt also klar den Punkt der Intersektionalität bzw. das steigende Risiko einer Diskriminierung im Falle einer Mehrfachmarginalisierung, wie im konkreten Fall durch die Merkmale Alter, Geschlechter und Herkunft.

Der aktuelle Bericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor zeigt, dass in der Gruppe der „[...] nicht rassistisch markierten [...]“ Menschen (Vgl. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM), 2023, S. 11) Geschlechterunterschiede festzustellen sind. So fühlen sich Frauen dieser Gruppe vor allem aufgrund ihres Geschlechts (58 %), ihres Alters (38 %) oder ihres Gewichts (19 %) diskriminiert, wohingegen sich Männer dieser Gruppe vor allem aufgrund ihres Alters (42 %), ihres Gewichts (19 %) und ihres Einkommens (17 %) benachteiligt fühlen. (Vgl. ebd., S. 11) Das zeigt, dass Personen verschiedener Geschlechter aufgrund unterschiedlicher Merkmale Diskriminierung erfahren können. Unter rassistisch markierten Personen hingegen (also z. B. Schwarze Personen, Asiat*innen, muslimische Menschen) gaben alle Personen mit Diskriminierungserfahrung mehrheitlich die Gründe Hautfarbe, Religion oder Herkunftsland als Ursache für die jeweils erfahrene Benachteiligung an. (Vgl. ebd., S. 10). Rassistisch markierte Frauen gaben in der Untersuchung zudem das Geschlecht in 21 % bis 30 % der Fälle als Diskriminierungsursache an. (Vgl. ebd.) Das belegt, dass besonders Frauen stark von Mehrfachmarginalisierung betroffen sind. Ein weiteres Ergebnis des Monitors besagt, dass Diskriminierungserfahrungen die Wahrscheinlichkeit für Angst- und depressive Symptome erhöhen. (Vgl. ebd., S. 16f)

Die Pilotstudie „Sexismus im Alltag“ zu Haltungen der deutschen Bevölkerung gegenüber Sexismus des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) aus 2018/2019 zeigt unter anderem, dass Männer aus dem Milieu der „Bürgerlichen Mitte“ (also z. B. „[...] selbstständige Handwerker und Landwirte, einfache und mittlere Angestellte, einfache Arbeiter, Facharbeiter, Meister.“, vgl. Wippermann, 2019, S. 61) zunächst Sexismus stark ablehnen. In der weiteren qualitativen Untersuchung drehte sich die Kritik am Sexismus jedoch in eine Kritik an der Debatte, die um Sexismus geführt wird sowie daran, dass Männer als Betroffene nicht bzw. Frauen im Umkehrschluss und aufgrund ihrer Sensibilität zu oft - abgebildet würden. Zusätzlich gaben die befragten Männer an, dass Sexismus kein definierter Begriff sei. (Vgl. ebd., S. 62f) Frauen in diesem Milieu benennen die Arten von Sexismus deutlich stärker und adressieren zudem nicht nur eine direkte – sondern auch eine indirekte

Täterschaft (durch Beobachtung sexistischer Verhaltensweisen ohne Eingriffe) und benennen Sexismus gegenüber Männern klarer. (Vgl. ebd., 68f) Eine andere Auffassung von Sexismus und dem erforderlichen Umgang haben die Männer des Milieus der „Postmateriellen“ (v. a. Akademiker, z. B. Psychologen, Mediziner, Pädagogen und Sprachwissenschaftler, vgl. ebd., S. 84), die unter anderem einen dichten Zusammenhang zwischen Sexismus und Rassismus anerkennen sowie differenzierter die Benachteiligungen der verschiedenen Geschlechter benennen, die entsprechenden Zusammenhänge und die individuellen, sich daraus ergebenden Konsequenzen betrachten (vgl. ebd., S. 85). Die Pilotstudie zeigt also, dass die Einordnung von Sexismus, seine Dringlichkeit, die Verantwortung dafür und die daraus resultierenden Folgen je nach Milieu und Geschlecht unterschiedlich aufgefasst werden. Zum Problem wird das dadurch, dass Menschen, die Benachteiligungen nicht anerkennen und keine Verantwortung dafür und den Umgang damit übernehmen möchten oder können, dazu beitragen, dass entsprechende Mechanismen weiter reproduziert werden.

Hinsichtlich der Diskriminierungserfahrungen lässt sich also sagen, dass Frauen stärkere und häufigere Diskriminierungserfahrungen aufgrund ihres Geschlechts machen als Männer. Zudem sind sie von den Folgen von Sexismus (z. B. schlechtere Bezahlung, drohende Altersarmut, Gewalt-/Belästigungserfahrungen) stärker betroffen als Männer. Kommen dann weitere Diskriminierungskategorien, wie z. B. Herkunft, Alter, chronische Erkrankung/Behinderung und/oder Gewicht hinzu, so verstärken sich die Effekte. Gleichzeitig erkennen nicht alle Männer diese gravierenden Folgen und ihre eigene Verantwortung bzgl. der Reproduktion sexistischer Muster gleichermaßen an, so dass es Frauen erschwert wird, in verschiedenen Settings sicher über ihre Erfahrungen zu sprechen. Je nach Personenkreis droht die Gefahr, dass ihnen nicht geglaubt wird, Erfahrungen verharmlost werden oder ihnen eine Mitschuld an den eigenen Erlebnissen zugesprochen wird. Das kann dazu führen, dass Erfahrungen nicht thematisiert werden oder deren Auswirkungen von den Betroffenen selbst heruntergespielt werden und so die potentiellen Folgen – auch für die mentale Gesundheit – verkannt werden. Die dargelegten Studien und Erkenntnisse begründen die Wahl der Zielgruppe dieser Arbeit. So werden nachfolgende Ausführungen auf Frauen, die Diskriminierungserfahrungen – insbesondere aufgrund ihres Geschlechts – gemacht haben, bezogen und anerkannt, dass sich benachteiligende Effekte und die entsprechenden Folgen bei mehrfachmarginisierten Frauen verstärken können.

Der Einfluss von Diskriminierungserfahrungen im Sinne der gestellten Forschungsfrage auf die systemische Beratung besteht so u. a. darin, dass Aspekte wie

Milieuzugehörigkeit und verschiedene Diskriminierungsrisiken und Privilegien innerhalb sich unterscheidender Gruppen einen Einfluss auf die Diskriminierungserfahrungen und die daraus resultierende Scham haben können und berücksichtigt werden sollten. Die systemische Beratung eignet sich daher im besonderen Maßen für die Arbeit mit diskriminierungsbetroffenen Frauen, da sie qua Disziplin die Umwelt des zu beratenden Systems – und damit auch das jeweilige Milieu der Diskriminierten, aber auch der Diskriminierenden berücksichtigen kann.

Zu den **Folgen von Diskriminierung für die psychische Gesundheit** haben unter anderem Emmer, Dorn & Matta (2024) eine systematische Meta-Studie erstellt und herausgefunden, dass insbesondere Sexismus und Rassismus die psychische Gesundheit deutlich verschlechtern können. Die Übersichtsstudie über 73 Einzelstudien zeigt zudem, dass die stärksten Effekte bei den Personen entstanden, die sich an eine eigene Benachteiligung erinnerten, die anhaltende/wiederholte Diskriminierung oder die Diskriminierung einer anderen Person beobachteten. Weniger stark hingegen sind die Effekte bei Personen, die in einer direkten Laborsituation Diskriminierung erfuhren, im Alltag selten Benachteiligung bzw. nur in Form von unfairer Behandlung erlebten. Als Beispiele hierfür nennen die Autorinnen der Studie Sexismus gegenüber Männern oder „[...] Rassismus gegenüber privilegierten ethnischen Mehrheiten.“ (Vgl. Emmer, 2024) Die Studie ergab zudem, dass als unmittelbare Folge für die psychische Gesundheit im Falle von einzelnen Diskriminierungen vor allem fremdgerichtete Emotionen wie Wut und Feindseligkeit sowie belastungsbezogene Reaktionen wie Angst auftreten. Effekte auf das Selbstwertgefühl oder das Schamempfinden treten nicht als unmittelbare Folge von Einzelerlebnissen auf, es konnte jedoch gezeigt werden, dass tiefgreifende, wiederholte Diskriminierungserfahrungen negative Effekte auf den Teil der psychischen Gesundheit haben, der mit dem Selbst verbunden ist, also z. B. das Selbstwertgefühl und die Scham. (Vgl. Emmer, Dorn & Mata, 2024, S. 238)

Ergänzend wird in einer Gesundheitsberichterstattung des Bundes bereits im Jahr 2008 beschrieben, dass Gewalterfahrungen (darunter auch sexualisierte Gewalt) bei Frauen, einerseits zu psychischen Folgeerkrankungen führen können (z. B. Depression, Angstsymptomatik, Essstörungen bis hin zu Suizidalität; vgl. Robert Koch Institut; Statistisches Bundesamt, 2008, S. 17), andererseits aber auch zu (psycho-)somatischen Beschwerden, wie etwa Bauch- und Kopfschmerzen, Atemprobleme und Nervosität (vgl. ebd., S. 16).

(Wiederholt) Erfahrener Sexismus, ggf. ergänzt um weitere Diskriminierungserfahrungen, kann also zu schwerwiegenden Folgen für die Gesundheit führen, wegen der Frauen ggf. geeignete Beratungsstellen aufsuchen könnten. Andererseits sollten sich Berater*innen, die Frauen begleiten, darüber bewusst sein, dass auch, wenn der maßgebliche Grund der Beratung ggf. ein anderer ist, möglicherweise Diskriminierungserfahrungen vorliegen, die einen Einfluss auf das Selbstwertgefühl der zu beratenden Frau hatten. Zudem sollten sich Berater*innen darüber im Klaren sein, dass eine empfundene Scham dazu führen kann, dass Erfahrungen nicht offen angesprochen werden können. (Vgl. ebd., S. 29) Berater*innen müssen sich also bei Frauen, die Diskriminierung erfahren haben, auf unterschiedliche Aspekte hinsichtlich ihrer psychischen Gesundheit einstellen. Vor allem bei Frauen, die wiederkehrenden Sexismus und/oder Rassismus erlebt – und ggf. beobachtet – haben, ist von einem hohen Schamempfinden und einem abgesunkenen Selbstwertgefühl auszugehen, das die systemische Beratung beeinflussen kann.

Zur **Wirksamkeit systemischer Verfahren** haben z. B. die Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie und Familientherapie (DGSF) und die Systemische Gesellschaft (SG) bereits zu Beginn des Jahrtausends eine Metastudie vorgelegt, die die Wirksamkeit einer systemischen Therapie bei z. B. Depressionen, Essstörungen und somatischen Störungen – und zwar längerfristig als andere therapeutische Verfahren – belegt. (Vgl. Bühring, 2006) Damit konnte gezeigt werden, dass systemische Methoden grundsätzlich dazu geeignet sind, um die Folgen von Diskriminierung zu adressieren.

Bzgl. wissenschaftlicher Belege zur Wirksamkeit von systemischer Beratung bei Sexismuserfahrungen im intersektionalen Kontext und dem daraus resultierenden Schamempfinden konnte – auch hinsichtlich der Beantwortung der Forschungsfrage – eine Forschungslücke identifiziert werden. Es liegen keine bekannten empirischen Studien vor, die der Untersuchung systemischer Methoden und deren Wirkung im genannten Kontext zum Gegenstand hätten. Die o. g. Studie belegt zwar die Wirksamkeit systemischer Therapie bei verschiedenen psychischen Erkrankungen, klammert jedoch Diskriminierungserfahrungen und den Umgang mit daraus resultierenden Schamempfindungen aus. In einer Arbeit hat Khayrullina (2021) zwar Scham in der systemischen Sexualberatung untersucht, sich dabei aber generell auf dieses Phänomen beschränkt und keine empirischen Belege dafür geliefert, inwiefern speziell systemische Methoden dazu geeignet sind, die Scham zu adressieren. Zudem fehlt hier der Bezug zur Scham als Folge von Diskriminierungserfahrungen. Den Umgang mit Diskriminierungserfahrungen in der systemischen Beratung thematisieren zudem auch Förster (2020) und Feyrer (2022). Sie

beschränken sich jedoch jeweils auf eine Reflektion verschiedener Methoden und Aspekte der systemischen Haltung. Auch sie liefern keine Studienergebnisse zur Wirksamkeit. An diesem Punkt sollten also zukünftige Untersuchungen anschließen. Die Ausführungen von Förster und Feyrer werden dennoch im weiteren Verlauf dieser Arbeit aufgegriffen werden.

Zusammenfassend **zeigt der aktuelle Forschungsstand bzgl. der in dieser Arbeit gestellten Forschungsfrage**, dass die Scham verschiedenartigen Einfluss auf die systemische Beratung von Frauen mit Diskriminierungserfahrungen haben kann:

1. Es gibt geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Schamursachen, Frauen schämen sich insbesondere für körperliche Aspekte und z. B. (empfundene) Kompetenzen.
2. Eine empfundene Scham kann z. B. Mobbingfolgen verstärken.
3. Das Umfeld der beschämten, resp. diskriminierten Person hat z. B. mit Erziehungsstilen und vermittelten Attributionsmustern einen Einfluss u. a. auf die Bearbeitbarkeit empfundener Scham und den Selbstwert der Betroffenen.
4. Frauen mit niedrigerem Bildungsgrad schämen sich eher für psychische Erkrankungen, die ggf. aus Diskriminierungserfahrungen resultieren. Etwaig verstärkende Effekte, die einerseits aus den Diskriminierungen selbst und andererseits bzgl. einer Erkrankung vorliegen können, sind zu berücksichtigen.
5. Frauen erfahren stärkere und häufigere Diskriminierungserfahrungen aufgrund ihres Geschlechts als Männer und sind von den Folgen stärker betroffen, die sich durch intersektionale Aspekte weiter verschärfen können.
6. Viele Männer erkennen diese gravierenden Folgen nicht an, so dass es Frauen erschwert wird, in verschiedenen Settings sicher über ihre Erfahrungen zu sprechen.
7. Aspekte wie Milieuzugehörigkeit und Privilegien innerhalb sich unterscheidender Gruppen haben potentiell einen Einfluss auf die Diskriminierungserfahrungen und die daraus resultierende Scham. Die systemische Beratung eignet sich daher im besonderen Maßen für die Arbeit mit diskriminierungsbetroffenen Frauen, da sie qua Disziplin die Umwelt des zu beratenden Systems – und damit auch das jeweilige Milieu berücksichtigen kann.
8. Bzgl. des empirischen Nachweises einer Wirksamkeit systemischer Methoden zur Adressierung der Scham in der Beratung diskriminierungsbetroffener Frauen konnte eine Forschungslücke identifiziert werden.

4. Scham im Kontext von Belästigungs- und Diskriminierungserfahrungen

In diesem Kapitel werden sowohl die Scham als auch Diskriminierungsmechanismen in einen Zusammenhang von Normen, Rollen und Machtverhältnissen gestellt, um so erste Anhaltspunkte für einen Umgang mit diesen Themen im Umfeld systemischer Beratung gewinnen zu können. Ergänzt werden diese Betrachtungen um eine Analyse der Scham aus zwei Perspektiven: Zum einen werden Schamursachen näher beleuchtet, um darüber hinaus auch Schamfolgen darlegen und Erkenntnisse für die systemische Beratung daraus ableiten zu können.

4.1 Die Bedeutung von Normen, Rollen und Macht(-verhältnissen)

Das Politlexikon der Bundeszentrale für politische Bildung definiert **Normen** als „*Regelmäßigkeiten sozialen Verhaltens, die über Konformität und Abweichungen, Gebote und Verbote Auskunft geben.*“ (Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung, 2020) Dabei wird zwischen latenten, manifesten, traditionellen und rationalen Normen unterschieden. (Vgl. ebd.) Bereits aus dieser Kurzdefinition lässt sich ableiten, dass Normen komplexe soziale Konstrukte sind, die bestimmen, welches Verhalten geboten ist und erwartet wird – und für welche Verhaltensweisen etwaige Sanktionen drohen. Normen können dabei eher diffus und kaum greifbar, lange tradiert oder auch klar umrissen und sogar gesetzlich verankert sein. Diese Komplexität und die Möglichkeit, dass Normen nicht für alle, die sie anwenden, klar zu benennen und zu bestimmen sind, macht sie umso schwerer greifbar. Das gilt insb. dort, wo Verhaltensweisen negative Konsequenzen für Menschen haben können, die einer zugrunde gelegten Norm nicht entsprechen oder gar entsprechen können. Als mögliche Sanktionen bei einer Nichtbefolgung von Normen nennt Wickert (2024) zum Beispiel Missachtung, Ächtung oder Bestrafung. Es besteht also die Möglichkeit, eines gesellschaftlichen Ausschlusses oder einer Herabwürdigung aufgrund einer Normverletzung. (vgl. Wickert, 2024) Eine klare Folge der Nichtbeachtung von Normen kann damit eine Diskriminierung sein, wie sie in Kapitel 2 definiert wurde. Darüber hinaus stellt Wickert, unter Verweis auf Klimke et al. (2020) und Peuckert (2016), verschiedene Dimensionen von Normen heraus. So lassen sie sich einerseits in **Werte, Bräuche (Kann-Normen), Sitten (Soll-Normen) und Gesetze (Muss-Normen)** unterscheiden. Zudem lassen sie sich weiter über ihren **Geltungsbereich** (Gruppe, Gesellschaft, Staat) und darüber unterscheiden, ob sie

informell oder formell/kodifiziert gelten. (Vgl. ebd.) Entsprechend dieser Dimensionen unterscheiden sich die Gültigkeit aber auch die **Sanktionen** bei Nicht-Achtung der jeweils geltenden Normen. Werden formell-kodierte Muss-Normen, die für den gesamten Staat gelten – kurzum: Gesetze – missachtet, so fällt das in den Bereich der Kriminalität und der Gerichtbarkeit. Werden hingegen Kann-Normen in einer Gruppe, wie z. B. einer Clique von Freund*innen, nicht geachtet, so fallen die Sanktionen ggf. milder aus, etwa in Form einer Ansprache, einer Erinnerung oder schlimmstenfalls durch Gruppenausschluss. Generell können Sanktionen, ebenso wie Normen, sehr vielfältig sein und lassen sich beispielsweise nach ihrer Erwartbarkeit oder auch danach, auf welche Art sie geäußert werden (mündlich, durch Mimik etc.) unterscheiden. (Vgl. Puckert, 2016, S. 33)

Normen können zudem soweit **internalisiert** werden, dass Handlungen, die auf ihnen beruhen, nahezu automatisiert erfolgen und nicht hinterfragt werden – selbst dann, wenn sie bei näherer Betrachtung keinem Sinn folgen. (Wickert, 2024)

Der **Zusammenhang zwischen Diskriminierungsformen und Normen** lässt sich auf Basis der vorausgehenden Darlegungen auf zweierlei Arten herstellen: Zum einen kann eine Verletzung einer, ggf. internalisierten, Norm zu Diskriminierung führen. In diesem Fall wäre die Diskriminierung als Sanktion zu verstehen. Beispielsweise bedeutet das, dass Personen, die nicht der Norm entsprechen, also z. B. nicht weiß sind, nicht nativ deutsch sprechen, nicht christlich sind o. ä., ausgeschlossen und ggf. benachteiligt werden. Andererseits findet durch die Diskriminierung, Abwertung oder Ächtung der „Anderen“ möglicherweise eine Normverschiebung statt. So kann der Akt der Diskriminierung an sich, selbst wenn er zunächst nur von Einzelpersonen getätigt wird, durch Wiederholung und Institutionalisierung dazu führen, dass er zur Norm wird – und damit ggf. nicht mehr hinterfragt und stattdessen weiter reproduziert wird. (Vgl. Jäger & Dieckmann, 2018) So lässt sich beispielsweise institutionelle oder strukturelle Diskriminierung erklären. Warum es zur Diskriminierung von (vermeintlichen) Minderheiten kommen kann, lässt sich weiter über Peuckers „statistischen Normbegriff des Behaviorismus“ erklären. (Vgl. Peucker, 2016, S. 31) Demnach leiten sich Verhaltensregeln aus dem ab, was bzgl. eines bestimmten Merkmals in der jeweiligen Bezugsumgebung (respk. der systemrelevanten Umwelt) am häufigsten vorkommt. Es handelt sich also um eine Art „[...] statistische[n] Durchschnitt“. (Vgl. ebd.) Ausgehend davon lässt sich nachvollziehen, warum in einer Gesellschaft, in der überwiegend weiße, christliche, gesunde Menschen leben, ebenjene Attribute als Norm anerkannt werden – selbst dann, wenn sie nicht offen ausgesprochen werden. Menschen anderer Hautfarbe, die eine

andere Sprache sprechen, einen nicht-christlichen Glauben ausüben und/oder Menschen mit chronischen Erkrankungen oder Behinderungen werden also, wenn auch möglicherweise nicht bewusst, als von der Norm abweichend verstanden – was wiederum als Rechtfertigungsgrund zu Sanktionen wie Ausschluss von Ressourcen und eben Diskriminierung führen kann. Vor diesem Hintergrund lassen sich insb. Diskriminierungsformen wie Rassismus und Ableismus verstehen.

Was aber ist mit Sexismus, der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, wo – zumindest gemäß eines binären Geschlechterverständnisses – wenigstens aus statistischer Sicht weder Männer noch Frauen den Durchschnitt bilden? Zur Einordnung des dahinterliegenden Mechanismus können **soziale Rollenverständnisse und Machtverhältnisse** herangezogen werden. So sind soziale Rollen nach Peucker sowohl „die Verfestigung einer Reihe von Normen (und ggf. zugehöriger Gesten und sonstiger Symbole) zu bestimmten Verhaltenskomplexen“ als auch „die Summe der Erwartungen, die alter (der Andere) an ego (mein Verhalten) richtet.“ (Vgl. ebd., S. 33) Darüber hinaus lassen sich soziale Rollen, die durch „[...] Verlässlichkeit, Dauerhaftigkeit und Erwartbarkeit [...]“ (ebd.) charakterisiert sind und den Übergang des Individuums in eine Gruppe und/oder Gesellschaft markieren, in erworbene und zugeschriebene Rollen unterscheiden. (Vgl. ebd., S. 34) Die zugeschriebenen Rollen hängen demnach laut Peucker u. a. mit Geschlecht und Herkunft zusammen und bündeln sich zu Erwartungshaltungen im Außen, die das Individuum mit Verhaltenskomplexen erfüllen kann. Erfüllt es diese Erwartungen nicht, kann es analog zur Verletzung von Normen zu Sanktionen kommen, die sich z. B. als Diskriminierung zeigen können. Im Falle von Sexismus gegenüber Frauen lassen sich die Diskriminierungsmechanismen also auf tradierte Rollenbilder (z. B. bekannte Stereotype wie die Zuständigkeit für Haushalt und Kindererziehung, eine besondere Emotionalität) und korrespondierende Erwartungshaltungen zurückführen, die aufgrund ihrer Dauerhaftigkeit schwer zu überwinden sind. So kann eine Haltung von normalisierter erwarteter sexueller Verfügbarkeit von Frauen, die z. B. heute als Belästigung bzw. Missbrauch charakterisiertes Verhalten begründet, u. a. darauf zurückgeführt werden, dass die Vergewaltigung in der Ehe bis 1997 in Deutschland legal war – und somit als eine auf staatlicher Ebene formell-kodierte staatlich geltende Muss-Norm, also eine besonders tief verankerte Norm, betrachtet werden kann. Darstellungen von Frauen in den Medien, z. B. als passive Zuhörerinnen, diejenigen, die die Care und Fürsorge-Arbeit leisten, sich um Heim und soziale Beziehungen kümmern oder in Form von Objektifizierungen und

sexualisierten Darstellungen, tragen immer weiter zur Internalisierung von Erwartungen und damit zur Zementierung von Normen bei.

Darüber hinaus speist sich Sexismus aus dem Machtgefüge des Patriarchismus, das vorsieht, Frauen durch Männer zu kontrollieren sowie die männliche Macht zu institutionalisieren. Faktisch resultiert aus diesem über Jahrtausende hinweg tradierten Gesellschaftssystem eine Hierarchisierung der Geschlechter – die Frau ist dem Mann untergeordnet. (Vgl. Gerhard, 2019, S. 222) Gerhard (2019) beruft sich in ihren Schilderungen u. a. auf Max Weber, der den Patriarchalismus als eine auf Tradition beruhende Herrschaft beschreibt, bei der ein „Hausherr“ den Haushalt, die Familie – und damit auch die Frau – nach außen repräsentiert und im Inneren über die „[...] Reproduktion, über die Arbeit und Sexualität der Hausgenossen“ verfügt. (Vgl. ebd., S. 223; Weber, 1976, S. 130-140) Angesichts dessen, dass solche Annahmen zu Gesellschafts-, Geschlechts- und Machtverhältnissen eine lange Tradition haben, noch in der jüngeren Vergangenheit durch berühmte und häufig rezipierte Soziologen, wie eben Max Weber, beschrieben wurden und eine Gleichstellung der Geschlechter auch in der deutschen Gesetzgebung erst sukzessive vollzogen wurde (bzw. bis heute nicht abgeschlossen ist – so ist Schwangerschaftsabbruch gem. § 218, StGB, ein Straftatbestand und steht der faktischen Selbstbestimmung über Körper und Reproduktion der Frau entgegen), sowie angesichts der Dauerhaftigkeit von sozialen Rollen und den entsprechenden normativen Erwartungshaltungen, lässt sich nachvollziehen, wie und warum Sexismus bis heute ein gesellschaftliches Problem ist und bestehen kann.

Generell lässt sich festhalten: Wer Normen definiert und reproduziert, egal, ob bewusst oder unbewusst, z. B. durch die Möglichkeit sanktionsfreien Handelns, kann als in einer machtvollen Position betrachtet werden. Mit dieser Macht geht jedoch auch die Verantwortung einher, bestehende gesellschaftliche Verhältnisse zu überdenken und Diskriminierungen zu überwinden.

Einen **weiterführenden Zusammenhang von Scham und Machtverhältnissen** innerhalb der Gesellschaft haben Ruff & Petrik (2024) hergestellt und sich damit Bourdieu (1982; 2001) und seiner Herrschaftskritik angeschlossen. Demnach werden Ungleichverhältnisse in der Gesellschaft über die sogenannte „[...] symbolische Gewalt hergestellt und reproduziert [...]“ (vgl. Ruff & Petrik, 2024, S. 12), die „gewaltlos“ verläuft, aber z. B. Ausbeutung und andere gesellschaftliche Bedingungen, wie Ungleichheit, Herabwürdigung und Ausschluss begünstigt. So kann Diskriminierung auch als Teil oder

Ausprägung der symbolischen, gewaltlosen Gewalt verstanden werden. Einschränkend muss bedacht werden, dass nicht jede Form der Diskriminierung gewaltlos verläuft. Die Scham kann symptomatisch für diese Verhältnisse sein und dazu dienen, hierarchische, unterdrückende Strukturen zu legitimieren (vgl. ebd.), denn diejenigen, die benachteiligt oder unterdrückt werden tragen durch u. a. Schamempfinden als Folge der symbolischen Macht selbst dazu bei, dass das jeweilige unterdrückende System aufrechterhalten wird. (Vgl. ebd., S. 13) In einem weiteren Schritt übertragen Ruff & Petrik diese Mechanismen auf die konkreten Beispiele von Klassenverhältnissen und Rassismus (vgl. ebd., S. 13ff) So kann Beschämung dazu eingesetzt werden, Personen innerhalb ihrer Klassengrenzen zu belassen und sozialen Aufstieg zu verhindern. Die machtvollen Personen nutzen Beschämung, um aus ihrer Sicht untergeordnete Klassen abzuwerten, während das Schamerleben bei den Beschämten selbst dazu beiträgt, dass sie sich wiederum unterordnen. Ähnliches gilt für rassistische Verhaltensweisen, mit denen eine Benachteiligung und Herabwürdigung, etwa in Form von „[...] Racial Profiling[s], Diskriminierung am Arbeits- und Wohnungsmarkt, systematische[n] Ausschlüsse[n] im Einwanderungs- und Asylsystem [...]“ und weiteren diskriminierenden Praktiken, erfolgt. (Vgl. ebd., S. 15)

Offen lassen u. a. Ruff & Petrik jedoch, wie ein Umgang mit der Scham, z. B. im Rahmen systemischer Beratungen, erfolgen kann. Einerseits bedarf es dazu angemessener Unterstützungsinstrumente, um eine empfundene Scham und somit die Beteiligung an der Reproduktion von Machtverhältnissen sowie diskriminierenden Normen und Rollenbildern überwinden zu können. Hier könnte also ggf. die adaptive Funktion der Scham, die auf Anpassung, Verbundenheit und Zugehörigkeit abzielt, zum Tragen kommen. Diese Form des Empowerments muss jedoch besonders machtkritisch und diskriminierungssensibel erfolgen sowie sich der unterschiedlichsten Erfahrungen, Diskriminierungsformen und Lebenswelten bewusst sein. Sie muss aktiv zuhörend und auf Augenhöhe stattfinden. Zudem muss sie sensibel dafür sein, dass diskriminierten Personen keinesfalls die Hauptverantwortung zum Überkommen bestehender Macht- und Rollenverhältnisse zukommen darf, denn diese würde implizit eine Täter*innen-Opfer-Umkehr bedeuten und einschließen, dass sie an ihrer Diskriminierung eine Mitschuld trügen. Die adaptive Funktion der Scham darf also nicht missinterpretiert werden und zu einer Umkehr oder einem Entzug von Verantwortung führen. Um die Scham überkommen zu können, die aus Machtverhältnissen resultiert, müssen in erster Linie die Mächtigen – und damit im Beratungssetting grundsätzlich auch die jeweiligen Berater*innen – ihre Position, ihre Privilegien und Verantwortung anerkennen und dazu nutzen, Gleichberechtigung zu ermöglichen sowie Beschämungen unterlassen. Der Einfluss der Scham auf die

systemische Beratung besteht demnach also darin, ihren Ursprung auch in tradierten gesellschaftlichen Verhältnissen zu suchen sowie in der Notwendigkeit geeigneter Fortbildungen und Reflexionsmöglichkeiten für Berater*innen. Weiter besteht der Einfluss der Scham auf die systemische Beratung, dass die Beratung bei entsprechender Schulung der Berater*innen eine Möglichkeit bieten kann, Normen, Erwartungen und Erwartungs-Erwartungen, Rollenbilder und Machtverhältnisse zu analysieren und ggf. zu dekonstruieren, um auf dieser Basis z. B. an einer Stärkung des Selbstwerts zu arbeiten.

4.2 Schamursachen und Schamfolgen

Wie in den vorausgehenden Kapiteln angedeutet, können sowohl die Schamursachen als auch ihre Folgen sehr unterschiedlich und verschieden komplex sein.

Hinsichtlich der **Schamursachen** haben u. a. Scheel et al. eine Kategorisierung vorgenommen, die zum einen in körperliche und kognitive Aspekte sowie in die Dauer der verursachten Emotion unterscheidet. Immer steht dabei auch die Bewertung durch ein Außen bzw. der Abgleich der eigenen Merkmale und Fähigkeiten gegenüber dem, was Personen glauben, dass von ihnen erwartet wird (Erwartungs-Erwartungen) bzw. tatsächlicher Anforderungen, Erwartungen und Idealbilder, im Vordergrund. Es findet also eine Trennung zwischen dem Ich und der Umwelt statt. Die **körperliche Scham** umfasst dabei Aspekte des Körperbaus/der Körperform sowie auch das unfreiwillige Entblößen bestimmter Körperteile, insbesondere von Geschlechtsmerkmalen. (Vgl. Scheel et al., 2013, S. 282f) Zu ihr zählen also unter anderem eine Scham hinsichtlich sexueller Lebensaspekte (z. B. bzgl. Anzahl von Geschlechtspartner*innen, gesammelten Erfahrungswerten oder auch Scham, den eigenen Körper beim Sex zu entblößen), eine Scham für ein Nichterfüllen geltender und durch z. B. Medien transportierter Schönheitsideale, etwa aufgrund von Mehrgewicht, Körperbehaarung oder Form und Größe von beispielsweise Brüsten oder Po, sowie auch die Menstruationsscham. Verschiedene Studien konnten zeigen, dass die körperliche Scham bei Frauen ausgeprägter ist als bei Männern (vgl. dazu z. B. Scheel et al, 2013; Landweer, 2019; Marks, 2024)

Kognitive Schamursachen beziehen sich demgegenüber eher auf der Entsprechung eines moralischen Idealbilds, das eigene Kompetenzzempfinden sowie die soziale Zugehörigkeit. Dazu zählen z. B. die Scham aufgrund des Nichterfüllens eigener Vorstellungen davon, was es bedeutet, z. B. eine gute Freundin oder ein guter Vater zu sein, die Scham aufgrund empfundener oder tatsächlicher Kompetenzrückstände (z. B. im akademischen, schulischen oder beruflichen Umfeld) oder aufgrund sozialen Ausschlusses,

z. B. aufgrund mangelnder Ressourcen jeder Art. (Vgl. Scheel et al., 2013, S. 282f) Sowohl bei der körperlichen als auch bei der kognitiven Scham heben Scheel et al. (2013) hervor, dass sie zeitlich und situativ begrenzt auftritt und sich nur auf Anteile einer Person, nicht aber auf sie als Ganzes bezieht. Demgegenüber steht die **essenzielle Scham**, die dauerhaft auftritt und die Person als Ganzes betrifft. Sie greift weit in das Selbsterleben ein und beeinflusst es negativ. (Vgl. ebd.) Die systemische Beratung von diskriminierungsbetroffenen Frauen wird also dahingehend beeinflusst, dass damit zu rechnen ist, dass zwar auch Themen der kognitiven und körperlichen Scham benannt werden. Sachverhalte, die mit essenzieller Scham einhergehen, bedürfen jedoch ggf. einer tiefergehenden Betrachtung und Begleitung.

Marks (2024) wählt eine andere Unterscheidung der Schamursachen. So benennt er zum einen die **Urscham**, die infolge von Missachtung, Ignoranz, Erniedrigung, Herabsetzung und ähnlicher Verhaltensweisen auftreten kann und somit auch Folge eines Machtverhältnisses bzw. einer Machtausübung sein kann. Dabei kann die Urscham sowohl nach einer personellen Missachtung (also etwa nach einer Beleidigung) als auch nach einer strukturellen Missachtung (etwa durch Ausschluss von Ressourcen) auftreten. (Vgl. Marks, 2024, S. 17ff) Weiter benennt Marks die Scham, die infolge einer **Grenzverletzung** (z. B. bei unerwünschter Nacktheit, fehlendem Konsens, unfreiwilliger Veröffentlichung von Gedanken und Ideen etc.) auftreten und ebenfalls personaler oder struktureller Natur (etwa durch mangelnden Sichtschutz) sein kann (vgl. ebd., S. 21ff); die Scham aufgrund **verlorener Zugehörigkeit** (z. B. durch körperliche oder psychische Erkrankung, Sucht, Behinderung, Mehrgewicht, Arbeitslosigkeit, Alter o. Ä.), bei der gesellschaftlich Normen und Erwartungen im Vordergrund stehen (vgl. ebd., S. 28ff), sowie die Scham infolge einer Verletzung der eigenen Integrität, bzw. die **Gewissens-Scham**, bei der die eigenen Werte im Fokus stehen (vgl. ebd., S. 40ff) Diese Schamformen decken sich weitestgehend mit dem, was Scheel et al. beschreiben, so kann eine körperliche Scham auch infolge von Grenzverletzungen auftreten, die Scham aufgrund verlorener Zugehörigkeit und die Gewissensscham können als Spielarten der kognitiven Scham betrachtet werden – und die Urscham entspricht letztlich der essenziellen Scham und kann ggf. eine Folge von anhaltender Diskriminierung sein. Marks geht zudem einen Schritt weiter, wenn er die **empathische Scham** als solch eine beschreibt, die auftritt, wenn wahrgenommen wird, wie sich andere Personen (z. B. aus der eigenen, jeweiligen Peer-Group) schämen. Die Ursache für diese Scham liegt also in der Beschämung anderer Personen, die der empfindenden Person mehr oder weniger nahestehen und die diese miterleben. Sie konnte in Forschungen zu Spiegelneuronen nachgewiesen werden. (Vgl. ebd., S. 44ff)

Die jüngere Forschung zeigt damit also, dass Schamursachen sehr vielfältig sein können, immer aber darauf beruhen, dass eine Unterscheidung vorgenommen wird: Entweder in der Wahrnehmung der sich schämenden Person selbst, die sich mit den Normen ihres Umfelds abgleicht, oder noch unmittelbarer durch Herabwürdigung und Ausgrenzung von Personen, die Normen nicht erfüllen. Letzteres erfolgt unabhängig davon, ob die Normen explizit benannt oder unbewusst internalisiert und tradiert sind. Vor allem diese Herabwürdigung, diese Ausgrenzung ist es, die einerseits zur benannten Ur- oder existenziellen Scham führen kann und andererseits Menschen buchstäblich als eine Art Symptom in Mark und Bein übergehen kann. Die Urscham geht besonders tief, weil sie nicht nur situativ und vorübergehend auftritt, sondern anhaltend und von den sie Empfindenden auf ihre komplette Person bezogen wird. Sie schämen sich ihrer selbst. Besonders drastisch wird diese Urscham zudem angesichts dessen, dass ihre Auslöser (Erniedrigung, Ausschluss, Benachteiligung etc.) mit dem zusammenfallen, was Diskriminierung charakterisiert.

Daraus lässt sich schließen, dass in der Folge einzelner Diskriminierungserlebnisse sowohl körperliche als auch kognitive Scham auftreten können – und wiederholte Ausgrenzungen, Erniedrigungen und Benachteiligungen zu Ur- bzw. existenzieller Scham führen können. Hinweise darauf geben zum Beispiel jüngste Forschungsergebnisse von Emmer, Dorn & Mata (2024). Beispiele körperlicher und kognitiver Scham aufgrund von Sexismus können etwa auftreten, weil der eigene Busen nicht dem gängigen Schönheitsideal entspricht oder weil kein Kinderwunsch besteht und somit die gesellschaftliche Rollenerwartung an Frauen nicht erfüllt wird. Scham, die aus Rassismus resultiert, kann z. B. aufgrund physiognomischer Merkmale, aufgrund des Tragens eines Kopftuchs (körperlich) oder aufgrund einer Zuschreibung geringerer Intelligenz oder Leistungsbereitschaft (kognitiv) auftreten. Eine auf Ableismus folgende Scham kann etwa aus dem als makelhaft erlebten Körper (körperlich) oder auch aus einer erschwerten Teilhabe am öffentlichen Leben und entsprechenden Ressourcen, z. B. durch mangelnde Barrierefreiheit (kognitiv), resultieren. Auch eine Scham, die auf Klassismus beruht, kann sowohl körperlicher (beispielsweise, weil finanzielle Ressourcen für teure, neue Kleidung fehlen) als auch kognitiver Natur (etwa aufgrund von Stigmatisierungen bei bestehender Arbeitslosigkeit) sein. Der Schameinfluss auf die systemische Beratung besteht hier insb. in dem Wissen darum, dass verschiedene Diskriminierungsformen zu unterschiedlichem Schamerleben führen können, das sich einerseits durch Mehrfachmarginalisierung verstärken und zu einer chronifizierten Urscham manifestieren kann. Darauf weisen auch die Ausführungen von Binswanger (2005) hin, die zudem herausstellt, dass die Scham

dazu genutzt wird, um eine Hierarchisierung der Geschlechter im Sinne des Patriarchats vorzunehmen. (Vgl. Binswanger, 2020) Der Einfluss auf die systemische Beratung besteht dabei weiter darin, die verschiedenen Schamtypen und ihre Ursachen (an)erkennen und einordnen zu können und um ihren etwaigen Tiefgang zu wissen, um eine angemessene Begleitung zu ermöglichen.

Zu den **Schamfolgen** stellen Stöhr und Schulze (2024), die insbesondere schulische Schamsituationen untersucht haben, heraus, dass sie vor allem darauf abzielen, das eigene Schamempfinden abzuwehren, bzw. es – in Anlehnung an Tiedemann (2010) – zu maskieren. (Vgl. Stöhr & Schulze, 2024, S. 58) Auf das Schamempfinden folgt also der mehr oder weniger aktive Versuch, dieses wieder loszuwerden, sei es z. B. durch Überspielen, Verdrängen oder korrigierende Erfahrungen. Dabei soll diese Empfindung nicht nur vor der jeweiligen Umgebung, sondern ggf. auch vor sich selbst versteckt werden. (Vgl. ebd.) An diese Art der Reaktion knüpft Stephan Marks (2024) an. Er beschreibt drei typische Schamreaktionen: die einfrierende Reaktion bzw. den Versteck-Impuls, den Flucht-Impuls sowie die Kampf-Reaktionen. (Vgl. Marks, 2024, S. 54) Diese drei Spielarten der Schamfolge, wie sie Marks darstellt, decken sich mit klassischen Traumafolgen (Fight, Flight, Freeze), die u. a. von Thompson, Hannan & Miron (2014) untersucht wurden und z. B. nach sexualisierter Belästigung auftreten können, wobei die Erstbeschreibung eines Kampf-oder-Fluchtverhaltens als Stressreaktion auf Cannon (1975) zurückgeht. Die versteckende Reaktion (Freeze) äußert sich beispielsweise in Traurigkeit, Rückzug, Depression, Enttäuschung und einem geringen Selbstwertgefühl. Es besteht ein Impuls, sich selbst zu verbergen. (Vgl. Marks, 2024, S. 54) Der Flucht-Impuls (Flight) hingegen äußert sich als Kontaktabbruch. Die Situation, in der die Scham entstanden ist, wird, ggf. ohne viele weitere Worte, verlassen. (Vgl. ebd.) Damit ähnelt sie ggf. der Freeze-Reaktion, wobei der Rückzug dort eher ein innerlicher ist und in der Situation selbst stattfinden kann, ggf. begleitet von Derealisations- oder Dissoziationszuständen (vgl. Thompson, Hannan & Miron, 2014, S. 29). Die Kampf-Reaktion äußert sich in entgegengesetzte Richtung. Sie richtet sich nach außen und ergießt sich z. B. als Wut, Zorn, Bestrafung oder reaktiver Beschämung. (Vgl. Marks, 2024, S. 54) Die neuere Traumaforschung nennt zusätzlich und als vierte Reaktionsmöglichkeit den Fawn-Zustand. Ähnlich wie das Freezing wird das Fawning als „[...] autonome traumatische Verhaltensweise [...]“ bezeichnet, wobei es sich dadurch vom Freeze-Zustand unterscheidet, dass „[...] eine angstbesetzte, dissoziative Überkommunikation [...]“ sowie eine „[...] bedingungslose[n] und vorausseilende[n] Unterordnung unter die Willkür der Täter [...]“ erfolgt. (Vgl. Szlezák, 2024, S. 174) Entlang dieser Kategorien lassen sich Scham- also ähnlich wie

Traumafolgen beispielsweise nach Innen (Freeze, Fawn) oder Außen (Fight, Flight, Fawn) gerichtet einordnen. Scham kann so etwa und unter anderem zu Rückzug, Selbstwertverlust, Abtrennung von der Umgebung, Gefühlen des „Falsch seins“ oder der Nicht-Zugehörigkeit, zu Depression, zu Dissoziationen, zu Äußerungen von reaktiver Wut und Herabwürdigung sowie zu vorseilendem Gehorsam und maximaler Anpassung führen. Auf Verhaltensebene kann sich die Scham so auf sehr unterschiedliche Arten zeigen und einerseits in Schweigen und Vermeidung sowie andererseits in Aggression und Angriffslust äußern. Insbesondere die Vermeidungsreaktionen und Versteck-Impulse sind es, die ggf. verhindern, dass Menschen, die Diskriminierungserfahrungen gemacht haben und sich in deren Folge schämen, Beratungen aufsuchen – oder ihre Erfahrungen in Beratungssettings ansprechen. Umso wichtiger ist es für Berater*innen die o. g. Mechanismen des Äußerns von Scham ebenso zu kennen wie auch körperliche Schamreaktionen, um diese Emotion adäquat und behutsam adressieren zu können und die Beratungsnehmer*innen, sofern es zum Auftrag zählt, dabei zu begleiten, die Scham zu überwinden. Zu jenen körperlichen Reaktionen zählen z. B. klassischerweise das Erröten und Schwitzen, eine vorn über gebeugte oder weggedrehte Körperhaltung, ein geneigter Kopf, das Verbergen des Gesichts in oder hinter den Händen, ein Abbruch des Blickkontakts, ein Beißen auf der Lippe, ein körperlicher Rückzug, z. B. durch Positionsveränderung im Raum und Distanzaufbau, ein Einfrieren der Mimik oder auch eine Veränderung der Artikulation hin zum Stottern, Haspeln, Lachen oder sogar einem schnellen Redeerguss. (Vgl. Marks, 2024, S. 54f) Auch diese körperlichen Schamfolgen bzw. -reaktionen zu kennen und zu erkennen hilft Berater*innen ebenfalls dabei, die darunter liegende Emotion zu adressieren und sie in der Beratung, wo erwünscht, zu berücksichtigen. Wichtig ist dabei auch zu berücksichtigen, dass Schamfolgen sich bei Frauen eher ins Innen (Freeze, Fawn) als ins Außen richten. (Vgl. Tiedemann, 2007, S. 81)

Insgesamt wird die systemische Beratung mit Blick auf Schamfolgen also dahingehend beeinflusst, dass Berater*innen um die verschiedenen Möglichkeiten, wie sich diese zeigen können, wissen müssen. Sie müssen sich des Einflusses von Geschlecht – sowohl auf Schamursachen als auch auf Schamfolgen bewusst sein, um einen sicheren Rahmen zur Begleitung ermöglichen zu können. Zudem müssen sie damit vertraut sein, welche Verhaltensweisen als etwaige Vermeidungsmechanismen einer zugrundeliegenden Scham und damit verbundenen Diskriminierungserfahrungen zu Tage treten können, um diese ggf. behutsam adressieren zu können. Auf Basis einer sicheren Bindung, die die genannten Aspekte berücksichtigt, kann dann eine Verstärkung des Systems erfolgen, die zu einer Veränderung etablierter Verhaltens- und Denkmuster und somit z. B. zu einem gesteigerten Selbstwertempfinden führen kann.

5. Scham im Kontext systemischer Beratungsprozesse

Die vorausgehenden theoretischen Überlegungen und Ausführungen werden nachfolgend in einen praxisrelevanten Kontext übertragen. Die gewonnenen Erkenntnisse werden genutzt, um die eingangs formulierte Forschungsfrage – *Inwiefern kann Scham den systemischen Beratungsprozess von Frauen mit Belästigungs- oder Diskriminierungserfahrung beeinflussen?* – beantworten zu können.

Dazu werden zunächst mögliche individuelle und übergeordnete Ziele systemischer Beratung von diskriminierungsbetroffenen Frauen dargelegt, ehe die Beziehungsgestaltung zwischen Berater*in und Klientin fokussiert wird, schaminduzierte Blockaden im Beratungsprozess identifiziert werden und ein Perspektivenwechsel hin zur Scham als potenzieller Ressource vorgenommen wird. Das Kapitel schließt mit einer Vorstellung ausgewählter systemischer Methoden zur Adressierung der Scham im genannten Setting.

5.1 Ziele der systemischen Beratung

Aus systemischer Sicht können Ziele in einem Beratungsprozess dabei helfen, zunächst einen Überblick darüber zu gewinnen, welche Veränderungen die zu beratenden Personen erlangen möchten, um so einerseits Konsens über das gemeinsame Vorhaben bilden zu können sowie andererseits eine grobe Umfangseinschätzung vornehmen zu können. Sie dienen dazu, den Blick der zu beratenden Person weg von dem Problem und hin zur Lösung zu lenken. (Vgl. von Schlippe & Schweitzer, 2016, S. 241) Von Schlippe & Schweitzer merken dazu kritisch an, dass eine zu starre Zielsetzung den Blick für weitere Möglichkeitsräume potenziell verengen kann. (Vgl. ebd.) Es gilt also, im Beratungsfall flexibel zu bleiben und Ziele ggf. immer wieder neu zu justieren und zu bestimmen.

Übergeordnete Ziele der systemischen Beratung lassen sich zudem aus der für diese Arbeit charakteristischen **Haltung** ableiten, die ebenfalls (und unter anderem) Von Schlippe & Schweitzer (2016) beschreiben. Dazu zählt zum Beispiel die Absicht, den Möglichkeitsraum der jeweils zu beratenden Person zu vergrößern und sie damit auch aus einer möglicherweise empfundenen Ohnmacht in die Selbstwirksamkeit zu begleiten. (Vgl. ebd., S. 200f) Ein weiteres Ziel ist es dabei, die Autonomie des*der jeweiligen Klient*in zu wahren. Er*Sie selbst ist und bleibt Expert*in für das eigene Leben und bestimmt somit selbst, welche möglichen Vorgehensweisen, Methoden, Perspektiven und Ideen für ihn*sie gangbar sind. (Vgl. ebd., S. 201f) Damit einher geht die systemische

Erkenntnis, dass Klient*innen nicht instruierbar sind (vgl. ebd.), Ziel ist es also nicht, fertige Lösungen oder Herangehensweisen vorzugeben, sondern die jeweilige Person gemäß der ihr zugänglichen Ressourcen dabei zu begleiten, ihre Lösungen und die Wege dorthin selbst zu erarbeiten und zu erproben. Auch Neugier und Neutralität können hier als unterstützende Herangehensweise genannt werden, um das Ziel der Möglichkeitserweiterung zu verfolgen. (Vgl. ebd., S. 207) Mit einer neugierigen Haltung bleiben Berater*innen offen für neue, andere Ideen und Perspektiven und unterstützen Klient*innen wiederum in der eigenen Offenheit gegenüber ebenjenen. Die Neutralität dient dabei beiden Parteien ebenfalls dazu, offen zu bleiben, nicht der Versuchung „einfacher“, griffbereiter Lösungsansätze zu erliegen und so doch in eine Art Ohnmacht zu gelangen, sondern zunächst einmal verschiedene Blickwinkel (sowohl von sich selbst als auch die der relevanten Umwelten) wertfrei nebeneinander stehen zu lassen. Letztlich hat die systemische Beratung das Ziel, ressourcen-, lösungs- und klient*innen-zentriert vorzugehen. (Vgl. ebd., S. 209f) Sie richtet damit nicht so sehr den Blick auf das bestehende Problem, sondern eher auf die gewünschte Lösung bzw. Veränderung, die Verhaltensmuster, die ggf. dem Problemerkhalt dienen, und die vorhandenen Ressourcen zur Einleitung der Veränderung. Dabei bleibt immer der*die Klient*innen mit seinen individuellen Umwelten und seinen spezifischen Ressourcen im Blick. So wird verhindert, dass es allgemeingültige Lösungen oder Lösungsvorschläge für ähnlich gelagerte Probleme gibt.

Auf individueller Ebene können die Ziele der Klient*innen bei Aufsuchen eines systemischen Beratungsangebots sehr unterschiedlich und kontextabhängig sein. Sie liegen beispielsweise in der Beseitigung bestehender Konflikte, in der Aufdeckung geeigneter Ressourcen oder in der Erarbeitung von bestimmten Herangehensweisen zur Bewältigung einer bevorstehenden Aufgabe. Die jeweiligen Zielsetzungen können davon beeinflusst werden, ob die Beratung im privaten oder beruflichen Zusammenhang stattfindet und ob der*die Klient*in die Beratung auf eigene Initiative aufsucht oder sie durch eine weitere Instanz veranlasst wurde. Vor diesem Hintergrund steht zu Beginn einer jeden systemischen Beratung die Auftragsklärung, in der u. a. Anlass und Anliegen geklärt werden und auch bereits die jeweilige Zielsetzung umrissen werden kann. Diese Klärung sollte sich prozesshaft gestalten und so fluide und flexibel bleiben, etwa dann, wenn sich im Beratungsverlauf Anliegen und/oder Ziel verändern. (Vgl. ebd., S. 240f)

Wir **die Zielsetzung der systemischen Beratungsarbeit nun weiter auf das Kernthema der vorliegenden Arbeit** eingegrenzt, so können Ziele einer Beratung von Frauen, die Diskriminierungs- bzw. Belästigungserfahrungen gemacht haben, z. B. sein,

den eigenen Selbstwert und die Selbstwirksamkeit zu stärken, Strategien zur Bewältigung des Erlebten zu erarbeiten, sich selbst zu empower, Abgrenzungsstrategien zu erarbeiten sowie eine generelle Ressourcenentwicklung und -stärkung voranzubringen. Auch eine Vorbereitung darauf, sich in zukünftigen Diskriminierung- oder Belästigungssituationen geeignet verhalten zu können, um sich selbst zu sichern, sich zu wehren und/oder sich abzugrenzen, können Ziele entsprechender Beratungen sein.

Letztlich kann es auch ein Ziel sein, die durch eine erlebte Diskriminierung erfahrene bzw. ggf. manifestierte Scham, die sich möglicherweise als Ur- oder existenzielle Scham auf die gesamte Person und nicht nur eine einzelne erlebte Situation bezieht, zu überwinden, sich von ihr zu befreien. Wie die vorausgehenden theoretischen Darlegungen jedoch gezeigt haben, ist damit zu rechnen, dass insbesondere dieses Ziel in einer Beratung nicht zwingend und vor allem zu Beginn der gemeinsamen Arbeit klar benannt werden kann. Ursachen dafür können ein Vermeidungsverhalten oder eine so große Scham, dass eine Tendenz besteht, diese zu verstecken, sein. Vor diesem Hintergrund und mit Blick auf die Beantwortung der Forschungsfrage ist es einerseits wichtig, um die Scham zu wissen, die in Diskriminierungserfahrungen stecken kann, sie in Beratungssettings entsprechend identifizieren zu können sowie ggf. die Beratungsziele immer wieder neu zu evaluieren und anzupassen. Die Zielformulierung kann in der Beratung von Diskriminierungsbetroffenen aufgrund ebenjener Scham demnach herausfordernd sein, da möglicherweise nicht alle Empfindungen und Anliegen sofort offen ausgesprochen werden können. Es empfiehlt sich also, mit Fingerspitzengefühl vorzugehen und eine sukzessive, flexible Zielformulierung zu ermöglichen, die sich auch in einem längeren Beratungsverlauf immer wieder und abhängig von dem, wie weit die jeweilige Klientin sich öffnen möchte und kann, verändern darf.

Grundsätzlich besteht auch die Möglichkeit, dass Beratungsangebote aufgrund der durch eine Diskriminierung/Belästigung empfundenen Scham nicht aufgesucht oder angenommen werden können. Diese Perspektive wird aus Vollständigkeitsgründen an dieser Stelle angeführt, findet aber in den weiteren Ausführungen keine weitere Berücksichtigung, da der Umgang mit Beratungsnehmerinnen, die tatsächlich Angebote wahrnehmen im Vordergrund stehen. Dabei spielt es jedoch keine Rolle, ob die Scham, die aus Diskriminierungserfahrungen resultiert und ebenjene direkt bei der Auftragsklärung klar formuliert werden oder erst im Beratungsverlauf zu Tage treten.

5.2 Auswirkungen auf die Beziehung zwischen Berater*in und Klientin

Die vorausgehenden Ausführungen haben gezeigt, warum die Beziehungsgestaltung in solchen Beratungssettings von besonderer Bedeutung ist. Betroffene können sich selbst aufgrund der erfahrenen Diskriminierung als abgetrennt von ihrer jeweils systemrelevanten Umwelt erleben. Sie haben erlebt, dass sie verschiedenen Normen nicht gerecht wurden, in tradierten Rollenbildern und damit verbundenen Machtstrukturen feststecken und aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Herkunft, ihres Körpers und/oder einer Behinderung herabgewürdigt, ausgeschlossen und erniedrigt wurden. Diese Erfahrungen führen einerseits zu Scham sowie zu einer Verletzung des Bindungs- und Zuwendungsbedürfnisses (vgl. Scheel et. al, 2013, S. 280). Mit einer etwaig chronifizierten Scham (vgl. Emmer, Dorn & Matta, 2024) gehen potenziell eine Verletzung oder ein Verlust des Selbstwertgefühls sowie weitere Folgen für das Selbstkonzept der jeweils betroffenen Frau einher, die wiederum z. B. zu Rückzug, Ohnmachtsempfindungen maximaler Anpassung führen können. (Vgl. dazu Marks, 2024 und Szlezák, 2024)

Aus diesen Vorüberlegungen erschließt sich, wie wichtig es ist, eine Beratungsatmosphäre zu schaffen, in denen eine sichere und stabile Bindung ermöglicht wird, ein Kontakt auf Augenhöhe stattfindet und in der die Mechanismen der Beschämung sowie die Schamfolgen und -reaktionen bekannt sind, um ihnen adäquat und stabilisierend begegnen zu können. Berater*innen von diskriminierungs- und belästigungsbetroffenen Frauen sollten dazu auch die direkten Äußerungen von Scham auf verbaler und nonverbaler Ebene kennen, um sie, wo geeignet, aufgreifen zu können. Zu ihnen zählen beispielsweise Erröten, Schwitzen, das Verbergen des Gesichts in den Händen, ein Wegdrehen des Körpers, ein Vermeiden des Blickkontakts, Stottern, Stocken, Schweigen – oder im Gegenteil: ein vermeintlich unkontrollierter Redefluss.

Hinsichtlich der Beantwortung der eingangs formulierten Forschungsfrage stellt sich nun die Frage, wie Berater*innen mit dieser Scham umgehen, wie sie ihr begegnen können. Dazu empfehlen sich initial verschiedene Herangehensweisen, die sich insbesondere auf die Gestaltung der **Rahmenbedingungen** und die **Haltung** des*der Berater*in beziehen.

Im Zuge der **Auftragsklärung** sollten der Beratungsanlass und das -anliegen geklärt werden. Ggf. werden dabei zunächst weder die Diskriminierungserfahrung selbst noch die daraus resultierende Scham als Anlass bzw. deren Überwindung oder geeignete Bewältigungsstrategien als Auftrag formuliert. Dennoch kann bereits in dieser Phase auf bestimmte Signale, z. B. die o. g. direkten Schamindikatoren, geachtet werden, die auf

entsprechende Erfahrungen hindeuten. Es sollte klar herausgestellt werden, dass es sich um einen vertraulichen Rahmen handelt und das ohne Einverständnis keine weiteren Personen aus dem Umfeld der jeweiligen Klientin in die Beratung integriert oder über entsprechende Ergebnisse informiert werden. Im Sinne der Transparenz kann jedoch auch darüber informiert werden, dass der jeweilige Fall ggf. im Rahmen einer Supervision – dann jedoch anonymisiert – besprochen wird, um die eigene Praxis und Herangehensweise des*der Berater*in zu reflektieren. Die Rahmenbedingungen des Beratungsprozesses sollten gemeinsam ausgehandelt und stets transparent kommuniziert werden, dazu zählen z. B. Häufigkeit und Länge der Beratungstermine, die vereinbarten Ziele sowie etwaige Grenzen, die sowohl durch die Klientin als auch durch den*die Berater*in (etwa hinsichtlich der eigenen Expertise und Ausbildung) benannt werden können. (Vgl. von Schlippe & Schweitzer, 2019, S. 18ff)

Bzgl. der **Haltung** sollten sich Berater*innen zunächst der eigenen Position bewusst werden. Auch, wenn in der systemischen Beratung eine symmetrische Kommunikation (vgl. Schwarz, 2018, S. 36) angestrebt wird, so liegt in dem Umstand, dass der*die Berater*in eine Begleitung ist und aufgesucht wird, ein gewisses Machtverhältnis verborgen, dessen man sich bewusst sein muss. Gleiches gilt für etwaige Rollenbilder sowie die Position innerhalb der Gesellschaft und die jeweiligen persönlichen Privilegien, die Berater*innen jeweils etwa aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Herkunft oder ihrer sozioökonomischen Position innehaben können. So gilt es beispielsweise anzuerkennen, dass die Deutungshoheit über eine Diskriminierungserfahrung immer bei der diskriminierten Person liegt – und niemals bei dem*der Berater*in. (Vgl. Feyrer, 2022, S. 145) So erfordert eine vertrauensvolle, sensible systemische Beratung unbedingt auch den Aspekt der Selbstbeobachtung sowie der Kontextsensibilität (vgl. Kann nicht & Schmid, 2022, S. 14f), die sich in diesem spezifischen Setting insbesondere darauf beziehen, welche Gegebenheiten und persönliche Merkmale möglicherweise Diskriminierungs- und Schammechanismen reproduzieren könnten. Das geht mit der systemischen Herangehensweise einher, dass immer der*die Klient*in Expert*in seiner bzw. ihrer selbst ist und somit seines bzw. ihres Lebens – so bleibt seine*ihre Autonomie erhalten. (Vgl. Von Schlippe & Schweitzer, 2016, S. 201) Willemse und Ameln (2018) stellen zudem das sogenannte Paulus-Prinzip heraus, wonach Beratung in erster Linie immer auch Beziehungsarbeit ist und von Berater*innen verlangt, stets mit „[...] Wohlwollen, Zuneigung, Interesse und Akzeptanz auf die Klientinnen zu[zu]gehen.“ (Vgl. Willemse & von Ameln, 2018, S. 93) Diesem Prinzip wohnt also ebenfalls der Gedanke der Wertschätzung und des Respekts inne, was wiederum die Herangehensweise, dass die Deutungshoheit

über die eigenen Erfahrungen (sowie über die Art und Weise, wie damit umgegangen werden soll) bei der jeweiligen Klientin liegt, stützt. Es erfordert also eine Unvoreingenommenheit von Berater*innen, um nicht der Versuchung aufzuliegen, zu wissen, welche konkreten Erfahrungen die Klientin gemacht hat und wie sie vorzugehen habe. Die systemische Haltung sollte darüber hinaus, insbesondere im genannten spezifischen Kontext, auf die Ressourcen und Stärken der jeweiligen Klientinnen fokussieren, um so etwa eine Steigerung der Selbstwirksamkeit sowie eine Ablösung aus der Problemtrance ermöglichen zu können und das Ziel zu verfolgen, aus der Ohnmacht in die Handlungsfähigkeit zu kommen und dabei den Möglichkeitsraum erkennen und für sich nutzen zu können. (Vgl. Von Schlippe & Schweitzer, 2016, S. 209ff)

Methodisch kann sich diese Haltung verschiedenartig niederschlagen. Zu nennen seien hierbei zum Beispiel das kontinuierliche und bewusste Erzeugen von Augenhöhe bzw. dem, was von Schlippe & Schweitzer (2019) als „konstruktive Beratungsbeziehung“ bezeichnen. Damit soll „eine sichere Basis“ (vgl. von Schlippe & Schweitzer, 2019, S. 17) geschaffen werden, auf der im weiteren Beratungsverlauf die Instabilität gehalten werden kann, die schließlich eine Veränderung herbeiführen kann. (Vgl. ebd.) Die Autoren führen dabei an, dass der sichere Rahmen essenziell und ethisch erforderlich ist, um überhaupt Instabilität erzeugen zu können – bzw. zu dürfen. (Vgl. ebd.) Vor allem in der Arbeit mit Klientinnen, die wiederholt Diskriminierung erfahren haben, starke Schamempfindungen mit in den Beratungsprozess bringen und so ggf. unsicher gebunden sind und sich abgetrennt fühlen, spielt diese Sicherung eine bedeutende Rolle. Methodisch kann er z. B. durch wertschätzende Rückmeldungen, interessierte Nachfragen, eine Fokussierung der Ressourcen und angestrebter Lösungen, aber auch durch Empathie, Feinfühligkeit und eine Solidarisierung erzeugt werden. (Vgl. ebd.) Dazu können das aktive und achtsame Zuhören und Beobachten sowie das interessierte Nachfragen herangezogen werden, um Körpersignale deuten, einordnen und einbeziehen zu können und ggf. so auch das zu adressieren, was nicht explizit benannt wird. (Vgl. Kannicht & Schmid, 2022, S. 34f) In diesem sensiblen Themenbereich gilt es, Konsens abzufragen, wenn etwas thematisiert werden soll, was nicht offen angesprochen wurde. Dabei kann der*die Berater*in z. B. um Erlaubnis fragen, einen Eindruck zu teilen, die Beobachtung wiederzugeben oder eine Interpretation des Beobachteten anzubieten.

Letztlich dienen diese bedürfnisorientierten und stabilisierenden Vorgehensweisen auch dazu, Ohnmachtserfahrungen entgegenzuwirken, die durch Diskriminierungen entstanden sind. Dazu kann die Klientin aktiv und kontinuierlich in den andauernden Prozess der Beziehungs- und Vertrauensbildung und -erhaltung eingebunden werden, etwa in

dem ihre Bedürfnisse erfragt werden und sie üben kann, diese sowie ihre Grenzen klar zu artikulieren. Es können so Räume innerhalb der Beratung geschaffen werden, in denen etwa verschiedene Formulierungsmöglichkeiten, körpersprachliche Aspekte und andere Szenarien erprobt und verfestigt werden können. Ermutigende und wertschätzende Äußerungen des*der Berater*in tragen in diesem Zusammenhang weiter zum Vertrauensaufbau bei.

Bezugnehmend auf die Forschungsfrage beeinflusst die Scham die systemische Beratung also u. a. in der Wahl der Methoden, die zur Gestaltung einer sicheren, stabilen Berater*innen-Klient*innen-Beziehung herangezogen werden.

5.3 Identifikation schaminduzierter Blockaden im Beratungsprozess

Schaminduzierte Blockaden können nur im Kontext der jeweils formulierten Beratungsziele als solche verstanden werden. Besteht z. B. das Ziel, den Selbstwert zu stärken und sich in zukünftigen Diskriminierungssituationen besser abgrenzen zu können, kann die Scham Entwicklungsspielräume blockieren. Wurde jedoch das Ziel formuliert, sich beruflich weiterzuentwickeln, so besteht zwar grundsätzlich die Möglichkeit, dass frühere Diskriminierungserfahrungen und die daraus resultierende Scham Entwicklungen und den Beratungsprozess blockieren. Hier kommt der Scham jedoch ggf. eine andere, indirektere Rolle zu als im vorangehend benannten Beispiel, so dass sie hier nicht zwingend eine zu bearbeitende Barriere darstellen muss. Es ist also immer fallabhängig zu prüfen, inwiefern eine entwicklungsbehindernde Blockade vorliegt. Letztlich ist auch im Umgang mit Blockaden zu beachten, dass sie behutsam und im Konsens adressiert werden sollten. Die Klientin entscheidet darüber, ob und inwieweit sie sie betrachten und bearbeiten möchte. Entgegengesetzte Vorgehensweisen können vorherige Ohnmachts- und Abtrennungserfahrungen reproduzieren, Schamreaktionen verstärken, das Vertrauen zum*zur Berater*in gefährden und so die gewünschte Veränderung blockieren. Ggf. sollte also vorsichtig überprüft werden, ob, wann und wie Barrieren sinnvoll thematisiert und bearbeitet werden können – oder wo es der Entwicklung dienlicher sein könnte, sie (vorrübergehend oder dauerhaft) stehen zu lassen.

Schaminduzierte Blockaden lassen sich **aus den vorangehend geschilderten Schamreaktionen ableiten**. So geben etwa ein Vermeidungsverhalten (beispielsweise durch wiederholte Themenwechsel, wenn schambehaftete Bereiche angesprochen werden), ein Rückzug (z. B. in Form von körperlicher Distanzierung, Abwendung, Verbergen des

Gesichts, wiederholten Absagen von Beratungsterminen o. ä.), ein Gegenangriff (z. B. in Form von geäußelter Wut gegenüber nicht anwesenden Dritten oder gegenüber dem*der Berater*in) oder auch ein übersteigertes Anpassungsverhalten (erkennbar etwa an stetiger Zustimmung zu dem, was der*die Berater*in sagt, geäußertem Harmoniebedürfnis, dem Stellen fremder Bedürfnisse über die eigenen etc.) Aufschluss darüber, dass eine Scham bestehen kann. (Vgl. dazu Marks, 2024 und Szlezák, 2024) Weitere Hinweise auf schaminduzierte Blockaden liefern körperliche Signale (Erröten, Schwitzen, Verbergen des Gesichts, Abwenden, Zurückrücken), eine veränderte Sprache (Stottern, Haspeln, stockender oder beschleunigter Erzählfluss) oder auch eine Veränderung in der Emotionalität (z. B. Weinen oder auch Wutäußerungen).

Die mit diesen Verhaltensweisen verbundene (ggf. pathologische) Scham blockiert möglicherweise „[...] das Gefühl von Zugehörigkeit und Anerkennung [...]“ und daraus resultierend auch die Begegnungsfähigkeit. (vgl. Jakobsohn, 2024, S. 570) Sie verhindert also möglicherweise einerseits die verbindende Begegnung innerhalb der Beratung und somit eine vertrauensvolle Beziehung sowie andererseits und darüber hinaus den Zugang zu den eigenen Ressourcen und den Handlungsoptionen. Wird also das, was schambehaftet ist, im Sinne der Vermeidung nicht thematisiert, können unterstützende Ressourcen, wie etwa Hilfsangebote, Unterstützungen durch Freund*innen und Verwandte oder auch eigene Abgrenzungsstrategien ggf. nicht erreicht oder als Option in Betracht gezogen werden.

Eine weitere Barriere, die durch Scham entstehen kann, ist die der verhinderten Anerkennung dessen, was einem selbst durch Diskriminierung widerfahren ist, als Unrecht. Beschämung dient auch dem Erhalt von Machtverhältnissen. Wird diese Beschämung als gerechtfertigt, „verdient“ oder „normal“ angenommen (beispielsweise erkennbar an Aussagen wie: *„Ich habe einen kurzen Rock getragen, ich bin selbst schuld daran, belästigt worden zu sein.“* Oder *„Ich bin chronisch krank und damit eine Last für den*die Arbeitgeber*in“*), so wird die Diskriminierung nicht als solche und in ihrer Schädlichkeit anerkannt. Diese Sicht blockiert somit ggf. die Stabilisierung und Verstärkung des Selbstwerts sowie darüber hinaus auch die Solidarisierung mit anderen Betroffenen. Die Verinnerlichung der erfahrenen Diskriminierung als gerechtfertigt reproduziert also ggf. Machtverhältnisse und verhindert so das Anerkennen davon, dass das, was man erfahren hat, kein rein individuelles Phänomen ist, das man „verdient“ hat, sondern aus einem strukturellen Problem erwachsen ist. Somit wird möglicherweise auch die Klärung von Verantwortlichkeiten erschwert. (Vgl. Parbey, 2020)

Des Weiteren blockiert die Scham, in ihrer o. g. Eigenheit, sich als abgetrennt und nicht zugehörig zu erleben, korrigierende Erfahrungen. Wo das Erfahrene nicht offen, sowohl innerhalb einer Beratung als auch darüber hinaus, angesprochen werden kann, werden Räume verschlossen, die eigene Scham und ihren Ursprung sowie die dahinterliegenden Dynamiken zu verstehen (vgl. Marks, 2024, S. 182), sich mit anderen zu solidarisieren, gemeinsame Erfahrungen zu teilen oder auch Mitgefühl und Verständnis – also Verbindung – zu erfahren. Letztlich blockiert die Scham so die Möglichkeit, das Selbstbild zu stärken, Unterstützung zu erfahren sowie sich abzugrenzen.

Schaminduzierte Barrieren lassen sich jedoch nicht nur auf der Seite der Klientinnen identifizieren, sondern ggf. **auch auf der Seite der Berater*innen**. Sie können etwa durch die Erinnerung an eigene beschämende (Diskriminierungs-)Erlebnisse oder in Form von empathischer Scham (vgl. Marks, 2024, S. 44ff) – also dem Mit-Empfinden der fremden Scham – hervorgerufen werden. Wo Empathie angezeigt ist und ein Mit-Empfinden auch Zugang zu Verständnis und Verbundenheit sein kann, um so eine vertrauensvolle Basis für die weitere gemeinsame Zusammenarbeit zu legen, so kann die empathische Scham aber auch zu eigenen Schamreaktionen, wie etwa Rückzug, Erstarren oder Wut auf Seiten des*der Berater*in führen, die wiederum den Kontakt und die vertrauensvolle Basis gefährden können. Letztlich ergibt sich eine Barriere im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen und der daraus resultierenden Scham auch aus der Expertise, der Sensibilität und dem Verständnis der eigenen Privilegien und Einflussmöglichkeiten auf Seiten der Berater*innen. So laufen systemische Berater*innen beispielsweise Gefahr, mit einer konstruktivistischen Herangehensweise, der eigenen Neutralität oder beim Einsatz von Methoden wie dem Reframing das Erlebte der Klientin zu relativieren und die erfahrene Diskriminierung nicht klar und objektivierbar als das zu benennen, was sie ist. (Vgl. Feyrer, 2022, S. 146) Nicht jede*r Berater*in kennt jede Diskriminierungserfahrung am eigenen Leib – und das ist auch keine Voraussetzung für eine gute, sichere Beratung. Eine Sensibilität dafür, dass es verschiedene Diskriminierungsformen gibt, ein Wissen darum, auf welche Art sie sich zeigen können, welchen Einfluss darauf Macht und Privilegien haben – und wie durch systemische Methoden und die eigene gesellschaftliche Stellung Machtverhältnisse und somit potentiell auch Diskriminierungen wiederholt und manifestiert werden können, ist jedoch erforderlich, um ebenjene Beratungsräume so sicher wie möglich zu gestalten und der Klientin Veränderung zu ermöglichen. (Vgl. ebd., S.145ff)

Mit Blick auf die Forschungsfrage kann die Scham also insb. das Kontaktverhalten von Berater*innen und Klient*innen beeinflussen und den Zugang zu Entwicklungs- und Möglichkeitsspielräumen erschweren, so dass hier eine besondere Bewusstheit seitens der Berater*innen für die geschilderten Mechanismen gefordert ist.

5.4 Kann die Scham auch eine Ressource sein?

Die Scham, und das, was sie blockiert, zu identifizieren, können in der Beratung von diskriminierungsbetroffenen Frauen sehr zentral sein, um die formulierten Beratungsziele erreichen und eine Veränderung herbeiführen zu können. Sie gibt also möglicherweise einen Hinweis auf die Instabilität, die z. B. von Schlippe & Schweitzer (2019) beschreiben. Gelingt es, sie adäquat zu adressieren, einen sicheren Rahmen zu kreieren, innerhalb dessen sie offen thematisiert und bearbeitet werden kann, so kann aus der Scham auch eine Ressource werden. Denn sie kann beispielsweise anzeigen, wo persönliche Grenzen verlaufen und worin der Wunsch nach einer Veränderung begründet liegt. Das Identifizieren der Scham und ihrer Konsequenz kann also bestenfalls dazu führen, dass der Raum für Entwicklungen, neue Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten eröffnet wird. Dazu sind, wie vorausgehend eingehend beschrieben, Vertrauen und eine sichere Basis unvermeidbar.

Damit ein **ressourcenorientierter Blick** auf die Scham gelingen kann, beschreibt u. a. Marks (2024) einige Rahmenbedingungen und Herangehensweisen. So postuliert er beispielsweise, dass o. g. Abwehrmechanismen identifiziert werden müssen und der Scham mit Achtsamkeit begegnet werden sollte, um sie bewusst fühlen, sie anerkennen und sie verstehen zu können. In diesem Prozess wird ein Enttabuisieren der Emotion sowie die Anerkennung des Schmerzes, der mit ihr einhergeht, ermöglicht. (Vgl. Marks, 2024, S. 182; Förster, 2020, S. 154) Um ebenjene Achtsamkeit zu ermöglichen, ist grundlegend ein ruhiger, geschützter Ort erforderlich, an dem die Beratung erfolgen kann. Es sollte also auf eine möglichst störungsfreie Umgebung geachtet werden, an der die Vertraulichkeit gewahrt werden kann. Zudem benennt Marks Zeit als wichtige Ressource im Umgang mit der Scham. (Vgl. Marks, 2024., S. 183) Das, was sich hinter der Emotion verbirgt, was mit ihr einhergeht und wozu sie geführt hat, bedürfen ggf. einer längeren, vertrauensvollen und prozesshaften Begleitung sowie eines sukzessiven Vortastens. Es ist nicht davon auszugehen, dass in der Bearbeitung der Scham und ihrer Folgen sog. „quick wins“ erzielt werden können. Neben diesen äußeren Bedingungen ist es zudem erforderlich, dass der*die Berater*in geschult im Umgang mit der Scham – und dazu

zählen auch eigene Schamgefühle – ist. Um das zu entwickeln, was Marks als „Schamtoleranz“ oder „Schamstärke“ (vgl. ebd.) bezeichnet, und damit auch einen Zugang zur eigenen Empathie zu gewinnen, die wiederum vertrauensstärkend wirken kann, bedarf es der **Beobachtungsfähigkeit zweiter Ordnung** auf Seiten der Berater*innen. Die Beobachtung zweiter Ordnung „[...] zeigt uns die Relativität unserer Beobachtungen [...]“ (vgl. Willemse & von Ameln, 2018, S. 27) und ermöglicht es, weitere Perspektiven als die auf Basis der eigenen Erfahrungen zunächst naheliegenden einzunehmen. Berater*innen wird es so also möglich, ihre eigenen Vorannahmen zu dem, was sie von der jeweiligen Klientin erfahren, zu reflektieren, auf Basis ihrer eigenen Erfahrungen und Vorannahmen zu analysieren und aktiv weitere Perspektiven einzunehmen. Unterstützend kann hierbei eine Supervision wirksam werden, die es ermöglicht, auch und insbesondere eigene Schamerfahrungen sowie den Umgang mit Diskriminierung, die eigene Annahmen und Stereotypen dazu sowie den eigenen Privilegien zu analysieren und dekonstruieren. (Vgl. Feyrer, 2022, S. 145ff; Förster, 2020, S. 148ff)

Marks beschreibt weiterführend, wie **Beratungsräume sicher gestaltet** werden können, um der Scham zu begegnen: Es muss sichergestellt werden, dass die schambehafteten Themen offen angesprochen werden können, ohne dass eine zusätzliche Herabwürdigung, etwa durch fehlende Anerkennung des Erlebten oder gar Auslachen, droht. (Vgl. Marks, 2024, S. 184) Es liegt also an Berater*innen, immer wieder zu kommunizieren, dass eine Offenheit gegenüber allen Themen besteht und dass es nicht an ihnen ist, diese zu be- oder gar abzuwerten. Stattdessen sollte durch regelmäßige, anhaltende Wertschätzung und Anerkennung des Erlebten sowie dessen, wie schwierig es ist, darüber zu berichten, eine vertrauensvolle Basis kontinuierlich bekräftigt und aufrechterhalten werden. Dazu können Berater*innen „[...] Beistand, Trost, Solidarität [und] Unterstützung“ (vgl. ebd., S. 185) anbieten. Zusätzlich sollten regelmäßig Rückzugs- und Schonräume ermöglicht werden, etwa durch Veränderung und Verlagerung der Themenschwerpunkte und stabilisierende Vorgehensweisen. (Vgl. ebd., S. 184) So wird es der Klientin ermöglicht, dass sich das jeweils Bearbeiteten setzen und integrieren kann.

Sind diese **Rahmenbedingungen** gegeben und wird es der Klientin so ermöglicht, offen und vertrauensvoll über die schambehafteten Erlebnisse zu sprechen, so kann das Offenbaren der Scham gewürdigt und (durch den Berater*in) wertgeschätzt werden als Anerkennen der eigenen Grenzen, Bedürfnisse und Werte. Sie gibt Aufschluss darüber, in welche Richtung die Veränderung der Klientin geführt werden soll. An ihr kann also angesetzt werden, um z. B. Ziele und Entwicklungswünsche abzuleiten. Dazu können beispielsweise die Fähigkeit zu einem liebevollen

Umgang mit sich selbst (vgl. Marks, 2024, S. 187), dazu, sich selbst wertzuschätzen (vgl. ebd.) sowie dazu, auch lobende, anerkennende Rückmeldungen annehmen zu können – und nicht nur das zu sehen oder zu hören, was im regulären Alltag (jenseits von Diskriminierung) Kritik und Schambehaftung mit sich bringt. (Vgl. ebd.) Weitere Ziele können zudem sein, den Selbstwert und die Wertschätzung des Selbst unabhängig von Leistung zu steigern sowie eine Unterscheidungsfähigkeit zwischen „einen Fehler machen“, „Unrecht erfahren“ und „ein Fehler *sein*“ zu ermöglichen. (Vgl. ebd., S. 188f) Vor allem letztere begünstigt die Perspektive darauf, dass Diskriminierung nichts ist, was eine Person durch ein Fehlverhalten selbst verschulden oder herbeiführen kann, sondern ihr zu Unrecht zuteilwird. Durch die Einnahme dieser Perspektive kann dann eine weitere, prozesshafte Loslösung des makelbehafteten Empfindens der eigenen, gesamte Person begleitet werden, die häufig mit einer chronifizierten, existenziellen Scham in Folge mehrfacher, anhaltender Diskriminierung einhergeht.

Können also die entsprechenden Vor- und Rahmenbedingungen innerhalb einer Beratung gewährleistet werden und gelingt es so, dass die Scham und die zugrundeliegenden Diskriminierungserfahrungen thematisiert werden können, so kann sie ab diesem Zeitpunkt des Ansprechens auch als Ressource betrachtet werden. Der Zeitpunkt der Öffnung kann als ein Momentum der Instabilität betrachtet werden, als Irritation des zu begleitenden psychischen Systems, auf deren Basis anschlussfähige Interventionen erfolgen können, die wiederum Entwicklung und Veränderung in die gewünschte Zielrichtung der Klientin ermöglichen können. ((vgl. von Schlippe & Schweitzer, 2019, S. 17). Bezüglich der formulierten Forschungsfrage kann die Scham unter den beschriebenen Bedingungen also auch zu einer Ressource werden, die einerseits persönliche Grenzen und Bedürfnisse anzeigt, sowie aus der andererseits Veränderung hin zu den individuellen Zielen der Klientin erwachsen kann.

5.5 Ausgewählte systemische Konzepte und Methoden und ihre Eignung zur Adressierung der Scham

Auf Basis der o. g. Ausführungen werden nachfolgend ausgewählte systemische Konzepte und Methoden dahin gehend untersucht, inwiefern sie sich dazu eignen, der Scham, die mit Diskriminierungserfahrungen von Frauen einhergehen kann, zu begegnen.

Konstruktivismus & Beobachtungen zweiter Ordnung

Der (radikale) Konstruktivismus ist zentraler Bestandteil systemtheoretischer Annahmen. Dabei wird davon ausgegangen, „[...] dass individuelle Weltbilder durch eine Geschichte der Interaktion eines Individuums mit seiner physischen und sozialen Umwelt geformt und aktiv [dabei aber unbewusst, Anm. d. A.] ‚konstruiert‘ werden.“ (Vgl. Simon, 2018, S. 68) Simon spricht dabei auch von „Selbstorganisation“ (vgl. ebd.). Das bedeutet, Wahrnehmungen, ihre Interpretationen und somit „Wahrheiten“ können individuell sein, in Kommunikationen „ausgehandelt“ werden (vgl. Feyrer, 2022, 146) und davon abhängen, was Personen in ihrer Vergangenheit erlebt haben und wie sie darauf basierend eine aktuelle Situation deuten. Feyrer merkt dazu kritisch an, dass der Konstruktivismus in Diskursen als Argument dafür genutzt wird, Diskriminierung nicht mehr objektiv als solche benennen zu können. Damit geht die Gefahr einer Relativierung und Banalisierung von erlebten Diskriminierungen einher, derer sich Berater*innen in jedem Fall bewusst sein sollten. Dieses Argument zu nutzen sollte in der Beratung diskriminierungsbetroffener Frauen in jedem Fall vermieden werden, denn es kann dazu führen, dass die Scham verstärkt wird, Machtstrukturen und Diskriminierungserfahrungen reproduziert werden, die durch das Erlebte erfahrene Abtrennung und Herabwürdigung verstärkt wird und somit der Vertrauensaufbau sowie die Entwicklungsmöglichkeiten blockiert werden. Eine Möglichkeit, der konstruktivistischen Anschauung dennoch Rechnung zu tragen, bietet die u. a. von Luhmann (1990) beschriebene Beobachtung zweiter Ordnung. Dabei steht – im Gegensatz zur Beobachtung erster Ordnung – nicht mehr das „Was“ im Vordergrund, sondern das „Wie“ der Beobachtung – und damit auch die Erfahrungen und Annahmen, die zu einer konkreten Wirklichkeitskonstruktion geführt haben. (Vgl. Luhmann, 1990, S. 95ff) Die Beobachtung zweiter Ordnung kann also von Berater*innen einerseits dazu genutzt werden, gemeinsam mit der Klientin herauszufinden, wie die Scham entstanden ist, welche Beschreibungen mit ihr einhergehen und wie es gelingen kann, etwaige schädliche Muster, die ihr zugrundeliegen, zu transformieren. Die Beobachtung zweiter Ordnung ist aber auch in Bezug auf die Berater*innen selbst essenziell, denn sie ermöglicht es, z. B. im Rahmen einer Supervision, die Emergenz der eigenen Annahmen über die Welt, Macht und Diskriminierungsstrukturen zu reflektieren, umso potentiell schädliches Verhalten in der Beratung ausschließen zu können. Es sollte dabei jedoch keine konstruktivistische Aushandlung der Diskriminierungserfahrung an sich innerhalb der Beratung erfolgen. Dass eine Diskriminierung erfahren wurde und welche Mechanismen dahinter wirken, sollte auf Basis von Rechtsgrundlagen wie etwa dem AGG als unumstößlich und objektivierbar angenommen werden. Um keine

schaminduzierten Blockaden zu befördern und Diskriminierungsmechanismen nicht zu reproduzieren, sollte hierbei auf subjektivierbare Perspektiven und Interpretationen verzichtet werden, um eine gemeinsame, vertrauensvolle Basis für weiteres Vorgehen zu schaffen.

Neutralität

Krizantis beschreibt die Neutralität – oder Allparteilichkeit – als eine der Voraussetzungen dafür, dass systemische Beratung überhaupt wirken kann, weil sie Berater*innen in dem, was und wie sie wahrnehmen, bestärkt und zusätzlich eine vertrauensvolle Beziehung erst ermöglicht. (Vgl. Krizantis, 2016, S. 29f) Damit sei konkret gemeint: *„Nicht in eine spezifische Interessenlage oder in eine wertende Haltung zu gehen, was bestimmte Beziehungen (z. B. hierarchisch höheren Personen mehr Aufmerksamkeit zu geben), bestimmte Problemlösungen (z. B. es ist höchste Zeit, dass hier was geschieht) oder bestimmte Wirklichkeitskonstruktionen (z. B. wie „effizient“ oder „rational“ „normale“ Manager bei bestimmten Entscheidungen vorgehen) betrifft.“* (Ebd., S. 30) Zusätzlich hebt die Autorin hervor, dass das gesamte System als Auftraggeber*in betrachtet werden muss – und damit auch die entsprechenden Wirklichkeitskonstruktionen. (Vgl. ebd.) Damit gibt die Neutralität also grundsätzlich die Möglichkeit dazu, bestehende Machtstrukturen zu hinterfragen und nicht zu reproduzieren. Gleichzeitig bietet sie jedoch auch die Gefahr, im Sinne der Gleichwertigkeit von Ideen, Beziehungen und Sachverhalten Diskriminierungsstrukturen nicht als solche zu erkennen und zu benennen. Damit geht auch das Risiko einher, dass etwaige negative Selbstwertempfindungen, eine bestehende Scham oder sogar Diskriminierungserfahrungen im Verhältnis aufgewertet bzw. legitimiert werden – im Sinne einer „Mitschuld“ an z. B. sexistischen oder rassistischen Abwertungen. Das sollte jedoch in keinem Fall passieren, da diese Perspektive das Vertrauensverhältnis und die sichere Basis der Beratung gefährden kann und etwaig positive Entwicklungen, hin zu mehr Selbstwertempfinden und dem Gewährwerden des Unrechts von Diskriminierung verhindern. Von Schlippe und Schweitzer nennen das in ihren Ausführungen „Die andere Seite der Ethik“ (vgl. von Schlippe & Schweitzer, 2016, S. 202) und beziehen sich dabei insbesondere auf Äußerungen von Klient*innen, bei denen Berater*innen begrenzend oder verhindernd eintreten sollten, die Herangehensweise kann jedoch ausgedehnt werden. Wird also eine Diskriminierungs- oder Belästigungserfahrung geschildert, so kann durchaus eine Parteilichkeit und Solidarität angezeigt sein, die verdeutlicht, dass es sich dabei um ein Unrecht und je nach Kontext sogar um einen justiziablen Rechtsverstoß handelt, den die Klientin nicht durch eigenes Verhalten zu verantworten oder gar zu verschulden hat. Der Neutralität muss hier also ein Rahmen

gegeben werden, der zwar die Gleichwertigkeit von Ideen, Lösungsvorschlägen und Wirklichkeitskonstruktionen der Klientin bzw. des zu beratenden Systems ermöglicht, aber dort endet, wo Diskriminierung und Beschämung drohen relativiert zu werden. Vorübergehend muss den Berater*innen hier also eine wertende Haltung möglich sein – zuungunsten des Teilsystems, das diskriminiert, abwertet, benachteiligt, belästigt und/oder beschämt. Diese wohldosierte Solidarität und Parteilichkeit kann dann dazu führen, dass eine vertrauensvolle Beziehung gestaltet werden kann, auf deren Schambarrieren abgebaut werden können und die Klientin sich wertgeschätzt und selbstwirksam erleben kann. Es ist sich also der Auslegung von von Schlippe & Schweitzer anzuschließen: „Wir sehen Neutralität als eine professionelle Haltung für spezielle Beratungskontexte. [...] Sie taugt nicht für professionelle Situationen, in denen Empörung, Fürsorge oder soziale Kontrolle angezeigt sind.“ (Ebd., S. 206)

Perspektivwechsel – Umdeutung – Reframing

Eine der wichtigsten systemischen Methode ist die des Perspektivwechsels bzw. der Umdeutung (Reframing). So können alternative Sichtweisen angeboten oder erarbeitet werden, die am Ende den Möglichkeitsraum vergrößern und somit auch den Weg zu neuen Handlungs- und Lösungsoptionen eröffnen. Somit ist das Reframing ein logischer Schluss aus der Grundhaltung des Konstruktivismus, der davon ausgeht, dass jede Wirklichkeit konstruiert ist – und somit auch anders konstruiert werden kann. (Vgl. Willemse & van Ameln, 2018, S. 151) Es geht dabei vor allem darum, negative Deutungsmuster durch positive zu ersetzen oder wenigstens zu ergänzen: *„In der Sprache der Systemtheorie soll die Technik der Umdeutung dazu anregen, eine (dysfunktionale) beobachtungsleitende Unterscheidung durch eine andere (hilfreichere) zu ersetzen.“* (Ebd.) Reframing kann in der systemischen Beratung von Diskriminierungsbetroffenen zur Bearbeitung von Scham etwa dazu genutzt werden, um die Emotion von einer Belastung zu einer Ressource umzudeuten. Wo etwa eine Beschreibung als Belastung, als Wunsch nach Verstecken o. Ä. erfolgt, kann dazu angeregt werden, zu erarbeiten, wozu die Scham nützlich ist, um so z. B. ihre Grenzen anzeigende Funktion herauszustellen. Gleichzeitig besteht die Gefahr, vor allem dann, wenn Berater*innen wenig diskriminierungs- und schamsensibel sind, dass die eigene Sicht übergestülpt wird so, wie bereits im Zusammenhang mit der Neutralität beschrieben, Erfahrungen relativiert oder sogar negiert werden. (Vgl. Feyrer, 2022, S. 146) Feyrer stellt zudem die Gefahr heraus, dass *„[...] ein starker Fokus auf Lösungs- und Ressourcenorientierung das Risiko mit sich [bringt], Erfahrungen zu individualisieren und dabei deren zirkuläre, systemische Einbettung auszublenden – vor allem dann, wenn gesellschaftliche Erfahrungen und*

Positionierungen nicht anerkannt werden.“ (Ebd.) Soll also eine Umdeutung angeboten oder begleitet werden, so gilt es auch hier in besonderem Maße, als Berater*in die eigene Weltsicht, deren Emergenz und ihre Einbettung parat zu haben sowie um gesellschaftliche und diskriminierende Strukturen zu wissen, um bei aller Lösungs- und Ressourcenorientierung auch realistische Grenzen im Blick zu behalten und nicht Gefahr zu laufen, eine gesellschaftliche Verantwortung auf individuelle Ebene zu übertragen.

Perspektivwechsel – Zirkuläres Fragen

Das zirkuläre Fragen ist eine der wichtigsten Fragetechniken im Rahmen systemischer Beratungen, mit der nicht die jeweilige Klientin selbst und direkt gefragt wird (z. B. zur Problembeschreibung, Beziehungen, Sachverhalten, Gedanken und Gefühlen), sondern indirekt ein anderes (anwesendes oder nicht-anwesendes) Systemmitglied. (Vgl. Willemse & van Ameln, 2018, S. 146) Zirkuläre Fragen in der Beratung von diskriminierungs betroffenen Frauen und zur Adressierung von Scham könnten also beispielsweise lauten: „Was denken Sie, wie Ihre beste Freundin zu Ihrer Scham steht?“ oder „Wie würde ein*e Aktivist*in, der*die sich gegen Diskriminierung einsetzt, Ihre Situation bewerten?“ Einerseits dienen die zirkulären Fragen also dazu, Informationen zu erheben und die (Selbst-)Beschreibung der Klientin zu fördern, andererseits können sie Perturbationen sein, die einen Perspektivwechsel anregen und so z. B. den Weg hin zu mehr Mitgefühl mit sich selbst, einem Verständnis dafür, dass die erfahrene Diskriminierung Unrecht ist oder auch dahingehend, dass die Scham auch eine schützende Funktion haben kann, ebnen. (Vgl. ebd., S. 146f) Wo immer ein Perspektivwechsel angeregt wird, besteht jedoch auch die Gefahr, wie bereits vorangehend beschrieben, dass auch die Sicht der diskriminierenden Personen oder des diskriminierenden Systems eingenommen wird – und damit das Risiko einer Relativierung des Erlebten, einer empfundenen Mitschuld daran oder einer Identifikation mit den Täter*innen. Ähnlich wie etwa die Methode des Reframings sollten sie daher in der Beratung von Diskriminierungsbetroffenen behutsam und wohldosiert eingesetzt werden, um zwar einen Perspektivenwechsel hin zu etwa mehr Selbstmitgefühl zu ermutigen, andererseits aber empfundene Scham und bestehende Diskriminierungsmechanismen nicht weiter zu verstärken.

Narration – Dekonstruktion – Externalisierung – Innere Anteile

Die Technik des **Externalisierens** kann dazu genutzt werden, ein Problem oder eine als problematisch identifizierte Empfindung von der Person als Ganzes zu trennen. (Vgl. von Schlippe & Schweitzer, 2016, S. 271) Gerade im Fall einer chronifizierten Scham oder Urscham in Folge wiederholter Diskriminierungs- oder Belästigungserfahrungen, die sich

häufig auf die gesamte Person und nicht nur auf ein Merkmal oder eine spezifische Situation bezieht, kann sie so also als Methode herangezogen werden, um eine Differenzierung herzustellen. Mit externalisierenden Fragen (z. B. „Was tut ‚sie‘?“, „Wo schränkt ‚sie‘ Sie [die Klientin] ein“? „Wo hält ‚sie‘ Sie davon ab, auf Ihre Stärken zuzugreifen“ o. Ä.) findet so auch ein „[...] Versuch einer komplexen »**Dekonstruktion**« (White, 1992) der gewohnten Geschichte [...]“ statt. (Vgl. von Schlippe & Schweitzer, 2016, S. 271) Mittels dieser Methodik, die der **narrativen Therapie** zuzuordnen ist (vgl. ebd.), kann so also eine alternative Wirklichkeitskonstruktion erarbeitet werden, bei der die Scham einerseits von der Klientin als Ganzes getrennt wird und bei der mit begleitenden Fragen darauf hin gewirkt werden kann, alternative Beschreibungen des Problems zu konstruieren, bei denen insbesondere „[...] Fähigkeiten und Qualitäten [...]“ der Klientin herausgestellt werden sollen. Mit der Externalisierung soll so auch eine Umdeutung herbeigeführt werden, die der Klientin mit der Verstörung der bisherigen Beschreibungsmuster eine Sichtweise ermöglichen soll, dass sie ein Problem (resp. Scham) *hat* und nicht diese(s) *ist*. (Vgl. ebd.) Das Externalisieren bietet also ausreichend Spielraum, die Klientin behutsam zurück in die Selbstwirksamkeit zu führen, ihren Selbstwert und den Zugang zu ihren Ressourcen zu stärken, ohne dabei zwingend Gefahr zu laufen, Machtverhältnisse oder Diskriminierungsmechanismen zu relativieren. Sie richtet den Blick mehr in die Zukunft und damit in Richtung Problemlösung ohne dabei zwingend in Frage zu stellen, wer die Verantwortung für das Problem/das Verursachen der Scham trägt. Von Schlippe & Schweitzer weisen darauf hin, dass mit dieser Vorgehensweise der Boden der Neutralität verlassen wird, da eine negative Bewertung der Scham erfolgt. (Vgl. ebd., S. 273) Im Sinne der vorangegangenen Ausführungen zur Neutralität im dargestellten spezifischen Kontext ist diese Einschränkung jedoch hinnehmbar. Ergänzend führen die Autoren an, dass „[...] neue Bewegungsspielräume [...]“ auch dadurch entstehen können, dass z. B. angeboten werden kann, die Scham noch eine Weile zu behalten. (Vgl. ebd.) So wäre denkbar, mittels Externalisierung – die z. B. auch dadurch erfolgen kann, der Scham nicht nur ein Pronomen sondern einen konkreten, frei gewählten Namen zuzuordnen oder ihr sogar eine Gestalt zu geben, die sich im Laufe der Beratung verändern kann – die Funktionalität der Scham (etwa als Grenzsignal, als Beschützerin etc.) herauszuarbeiten, sie auf diese Weise anzuerkennen und so das Beibehalten zu erleichtern.

Die **Arbeit mit inneren Anteilen**, die u. a. in der systemischen und in der Gestalttherapie Tradition hat, ermöglicht einen Vorgang, bei dem „etwas“, z. B. eine Empfindung, ein Problem o. Ä. von der gesamten Person getrennt werden kann. Somit knüpft diese Methodik an die Externalisierung an. Die Scham wird also zu einem Anteil von mehreren

verschiedenen (z. B. neben der Liebevollen, der Ängstlichen, der Kritischen etc.). Das ermöglicht einer kompletten Vereinnahmung der gesamten Person durch einen einzelnen Anteil entgegenzuwirken, indem man gemeinsam erarbeitet, dass auch andere Anteile wirksam werden und in den Vordergrund treten können – und indem innere Monologe zwischen verschiedenen Anteilen begleitet werden können, um so etwa im konkreten Fall die Scham zu beruhigen. In den systemischen Kontext ist diese Methode dadurch einbettbar, dass die Klientin ihre jeweiligen Anteile und die damit verbundenen Metaphern, die möglicherweise einen Zugang zu dem legen, was sonst nicht gesagt werden kann – selbst konstruiert, benennt und klassische Äußerungen/Botschaften derer selbst findet. (Vgl. Von Schlippe & Schweitzer, 2017, S. 99; Schulz von Thun, 2003, S. 30) In einer konkreten Beratungssituation kann diese Methode angeboten werden. Dazu wird zunächst das Selbst identifiziert und z. B. an eine Tafel oder auf ein Papier geschrieben. Das Selbst oder „Das Oberhaupt“ (Schulz von Thun, 2003, S. 67) hat die Möglichkeit, alle anderen Anteile ansprechen – und sie schließlich auch integrieren zu können (vgl. Von Schlippe & Schweitzer, 2017, S. 99). Die einzelnen anderen Anteile können dann durch die Klientin benannt und kurz charakterisiert werden. Ihnen können Kernbotschaften zugeordnet werden. (Vgl. Schulz von Thun, 2003, S. 24ff) Es empfiehlt sich, diese Anteile auf z. B. Karteikarten zu notieren, um so im späteren Verlauf Verflechtungen, Konflikte oder auch, welche Anteile in welchen Situationen eher in den Vorder- oder Hintergrund treten, visualisieren zu können. So wird es möglich, die Scham als eigenen Anteil anzusprechen, ihr aus der Position des Selbst Fragen zu stellen (z. B. „Was brauchst du?“ oder „Wozu bist du da?“) oder auch Bitten (z. B. „Kannst du während der restlichen Beratungssitzung draußen warten?“) an sie zu richten. Es ist auch möglich, über zirkuläre Fragen, die sich etwa an andere Anteile oder das Selbst richten, mehr über die Scham in Erfahrung zu bringen. Mit dieser Herangehensweise können neue Perspektiven und ggf. Ressourcen aufgedeckt werden, ein Vorteil besteht zudem darin, dass die Klientin die Scham nur noch als Anteil von sich selbst erlebt und nicht mehr auf ihre gesamte Person bezogen. So kann ggf. eine zukünftige Handlungsfähigkeit und Selbstsicherheit begünstigt werden. Auf Basis des sehr knappen Umrisses der Methodik der inneren Anteile lässt sich konstatieren, dass diese Herangehensweise sich gut in der systemischen Beratung von Diskriminierungsbetroffenen und zum Umgang mit Schamempfindungen eignet.

Insgesamt kann mit Blick auf die Beantwortung der Forschungsfrage konstatiert werden, dass die Scham die systemische Methodenauswahl beeinflusst und etwaige beschriebene Modifikationen sowie einen behutsamen und reflektierten Einsatz erfordert.

6. Praxisrelevante Maßnahmenempfehlungen

Nachfolgend erfolgt die Überführung der vorausgehenden Darlegungen in Maßnahmenempfehlungen für die systemische Praxis. Dabei werden die herausgearbeiteten Anforderungen, die die Beratung von diskriminierungs- und belästigungsbetroffenen Frauen sowie der besondere Aspekt der Scham mit sich bringen, berücksichtigt. Aufgrund der theoretischen Ausrichtung dieser Arbeit werden die Maßnahmenempfehlungen nur in Kürze dargestellt und bedürfen einer zukünftigen weiteren Ausarbeitung. Die Empfehlungen tragen den herausgearbeiteten Einflüssen, die die Scham als Diskriminierungsfolge auf die systemische Beratung hat, und damit auch der Beantwortung der eingangs gestellten Forschungsfrage Rechnung.

Für die praktische Arbeit mit diskriminierungs- und/oder belästigungsbetroffenen Frauen empfiehlt es sich **im ersten Schritt** Berater*innen zunächst und grundlegend eine eigene **Reflexionspraxis** zu etablieren, die insbesondere eine intensive Beschäftigung mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen, internalisierten Stereotypen und Diskriminierungsmustern, den eigenen Privilegien, der eigenen Erfahrung von Scham sowie etwaiger Diskriminierung und dem Bewusstsein für Diskriminierungs- und Schammechanismen im Allgemeinen umfasst. Diese Reflexionspraxis kann Gespräche mit Betroffenen, das Lesen von z. B. Betroffenenberichten, aber auch Fach- und Sachliteratur marginalisierter Frauen, sowie eine entsprechend sensibilisierte Supervision umfassen, in deren Rahmen auch konkrete Fälle sowie das eigene Schamempfinden behandelt werden können. Wichtiger Bestandteil dieser Praxis sollte es sein, eine Haltung zu entwickeln, die sich von den eigenen Vorannahmen dazu, was Diskriminierung und die damit einhergehende Scham, bedeuten können, löst, die Erfahrungen von Betroffenen fokussiert und ihnen Glauben schenkt.

In einem **zweiten Schritt** sollten die eigene systemische Arbeit und die **Methoden**, die im Zuge dessen zur Anwendung kommen, dahingehend **geprüft werden**, ob bzw. inwiefern sie dazu geeignet sind, sie in einer Beratung einzusetzen, in der Diskriminierung und die damit verbundene Scham Gegenstand sind. So bringen, wie in Kapitel 5.5 dargestellt, einige Konzepte und Methoden Fallstricke mit sich, die ggf. zu einem Vertrauensverlust und einer geschwächten Berater*innen-Klientinnen-Beziehung führen können. Auch bei der Anwendung systemischer Methoden gilt es daher zu beachten, dass dem, was die Klientin erfahren hat, bedingungsloser Glaube geschenkt wird und dass die Diskriminierungsperspektive nicht in eine Richtung relativiert werden darf, dass die Klientin

die Behandlung, die ihr zuteilwurde, provoziert oder mitverschuldet habe. Konkret sei hier von Perspektiven und Fragen im Falle von Belästigungsberichten wie etwa „Was haben Sie getragen?“, „Womit könnten Sie zu einem solchen Verhalten beigetragen haben?“ oder vergleichbaren abgeraten. Bei allen Methoden, die Perspektivwechsel intendieren, sollte bewusst geprüft werden, *welche* konkrete Perspektive eingenommen wird und insbesondere Sichten, die die Herangehensweise von Täter*innen bzw. Diskriminierenden legitimieren, vermieden werden.

Zur Reflexion der eigenen Haltung, der Stereotype, etwaiger macht- und diskriminierungs(re)produzierenden Mechanismen, der eigenen systemischen Arbeit sowie insbesondere der eigenen Scham ist eine regelmäßige, entsprechend sensibilisierte, **Supervision** angezeigt. Dort können z. B. Leitfragen (hier am Beispiel der Scham) wie „*Wo bringe ich eigene Scham mit in die Beratung?*“, „*Blockiert diese eigene Scham die Kommunikation? Z. B. dadurch, dass ich nicht den Raum gebe/geben kann, bestimmte Themen anzusprechen (beispielsweise durch meine Körpersprache etc.)*“, „*Nehme ich Beratungsthemen ggf. aus meiner eigenen Schamhistorie heraus nicht wahr?*“ oder „*Wie kann ein guter Umgang mit meiner eigenen und fremder Scham gelingen?*“ hilfreich sein.

6.1 Schulungsskizze zu diskriminierungs- und schamsensibler Beratung

Um systemische Berater*innen dabei zu unterstützen, ihre eigene Arbeit diskriminierungs- und schamsensibel gestalten zu können, wird nachfolgend ein **Schulungskonzept** skizziert, das sich darauf beschränkt, mögliche zentrale Inhalte und die korrespondierenden Rahmenbedingungen darzustellen. Eine weitere, spätere Ausarbeitung der Skizze ist notwendig.

Zielgruppe: Unabhängige systemische Berater*innen sowie Berater*innen in Einrichtungen, die Beratungsstellen zu den Themen Diskriminierung im Allgemeinen, sexualisierte Belästigung, Fluchterfahrungen, Migration u. Ä. unterhalten (z. B. Hochschulen, Sozialträger etc.)

Gruppengröße: ca. 10-12 Personen

Umfang: Drei Werktage oder sechs Module à drei-vier Stunden, wobei Begrüßung/Einführung und Modul 1 zu einer Einheit zusammengeschlossen werden und entsprechend mehr Zeit benötigen

Lernziele: Förderung der Selbstreflexion hinsichtlich Machtverhältnisse, Diskriminierungsstrukturen, Schamursachen und -folgen; Reflexion der eigenen Rolle und

Verantwortung als Berater*in; Entwicklung von Kompetenzen zur geeigneten Adressierung der Scham, zum adäquaten Umgang mit Diskriminierungserfahrungen sowie zur Herstellung einer sicheren, vertrauensvollen und stabilisierenden Berater*in-Klientin-Beziehung

Aufbau:

- **Begrüßung & Einführung:** Vorstellung & Kennenlernen Referent*in und Teilnehmende; Vorstellung von Aufbau und Zielen der Schulung; Abfrage erster Assoziationen mit Diskriminierung & Scham; CultuRallye in Kleingruppen
- **Modul 1: Theoretische Grundlagen**
 - Theoretischer Input & Leitfragen: Was bedeutet Diskriminierung und welche Formen gibt es? Was sagt das AGG? Wie entsteht Scham und welche Typen gibt es? Was sind Diskriminierungs- und Schamfolgen? Was haben unsere eigenen Stereotype damit zu tun?
 - Reflexion und Sammlung in der Großgruppe: Welche Stereotypen haben wir? (Z. B. Frauen, die sich aufreizend kleiden, werden eher belästigt; dicke Menschen sind faul o. Ä.) In einem zweiten Schritt: Können wir diese Stereotype mit Beispielen aus unserem Umfeld widerlegen (ggf. ergänzt um Input durch Referent*in)? -> Bewusstmachen von Alltags- und internalisierten Diskriminierungen
 - Analyse eines mitgebrachten Fallbeispiels in Zweiergruppen mit anschließender Diskussion: Welche Stereotypen werden in dem Fall sichtbar? Welche drängen sich mir als Berater*in auf? Welche Diskriminierungsformen könnten auftreten?
- **Modul 2: Die Rolle von Normen und Machtverhältnissen bei der Entstehung und Reproduktion von Diskriminierung**
 - Theoretischer Input & Leitfragen: Was sind Normen? Wo zeigen sich Machtverhältnisse wie in der Gesellschaft? Was haben sie mit Diskriminierung zu tun? Wer hat Macht und was tut er*sie damit?
 - Diskussion in Kleingruppen: Wer bestimmt wann und wie, was Normen sind? Welche Arten von Normen gibt es? Wozu dienen sie und wo sind sie hinderlich? Wie werden sie sichtbar? Was haben Normen mit Macht zu tun? Und was haben Normen und Macht mit Diskriminierung zu tun?
 - Anschließende Ergebnisvorstellung der Gruppen im Plenum
 - Analyse eines ein- oder mitgebrachten Fallbeispiels in Zweiergruppen mit anschließender Diskussion zu Normen und Machtverhältnissen

- **Modul 3: Scham als Diskriminierungsfolge und die konkrete Bedeutung für die systemische Beratung**
 - Einstieg in Einzelarbeit: Erinnerung an eine schambehaftete Situation und Spüren des Gefühls, anschließender freiwilliger Austausch dazu, was das Gefühl mit einem macht und wozu es führt
 - Theoretischer Input & Leitfragen Wie entsteht Scham? Welche Funktionen hat sie? Welche Arten gibt es? Welche Folgen kann sie mit sich bringen? Was gilt es in der systemischen Beratung von diskriminierungs- und/oder belästigungsbetroffenen Frauen und bzgl. ihrer Scham in der systemischen Beratung zu beachten? Wie erkenne ich Scham?
 - Praktische Übung in Dreiergruppen als Rollenspiel: Klient*in – Berater*in – Beobachter*in mit vorbereiteten Fallbeispielen in denen Diskriminierung und Scham zum Thema werden
 - Anschließender Austausch über die praktische Übung und Analyse der jeweiligen Fallbeispiele
 - Vergabe der Vortragsthemen für Modul 5
- **Modul 4: Vertrauensaufbau und Ressourcenorientierung**
 - Anknüpfen an die bisherigen Erfahrungen der Teilnehmenden in Kleingruppenarbeit mit Leitfragen: Wie bauen Sie Vertrauen in ihren bisherigen Beratungen auf? Inwiefern sind diese Methoden zur Arbeit mit Diskriminierungs- und Schambetroffenen geeignet? Anschließend: Vorstellung und Feedback in der Großgruppe
 - Gemeinsame Diskussion: Inwiefern kann Scham eine Ressource sein?
 - Analoges Vorgehen zu Teil 1 dieses Moduls mit den Fragestellungen: Welche Ressourcen können Diskriminierungs- und Schambetroffene mitbringen? Wie können diese sensibel adressiert und gefördert werden?
 - Analyse eines ein- oder mitgebrachten Fallbeispiels in Zweiergruppen mit anschließender Diskussion
- **Modul 5: Auswahl systemischer Konzepte und Methoden – und ihre Eignung zur Adressierung der Scham und in der Arbeit mit Diskriminierungsbetroffenen**
 - Vorbereitete Vorträge aller Teilnehmenden in Zweiergruppen zu jeweils einem ausgewählten Konzept/einer Methode mit jeweils Vorteilen und Fallstricken und eigenem, konkretem Fallbeispiel; anschließende etwaige Ergänzungen aus dem Plenum

- Praktische Übung in Dreiergruppen als Rollenspiel: Klient*in – Berater*in – Beobachter*in mit vorbereiteten Fallbeispielen in denen Diskriminierung und Scham zum Thema werden
- Anschließender Austausch über die praktische Übung und Analyse der jeweiligen Fallbeispiele – Identifizierung etwaiger Unterschiede im Vergleich zur gleichen Übung in Modul 3
- **Modul 6: Kurzer Exkurs zu Trauma, Traumafolge und Traumaarbeit – und Abgrenzung zur systemischen Beratung; Abschluss & Reflexion**
 - Theoretischer Input zu den o. g. Themen; Wann ist eine Weiterverweisung an externe, geeignetere Stellen ratsam? Bereitstellung geeigneter Beratungsstellen
 - Abschluss & Reflexion: Reflexionsrunde im Plenum - Wie habe ich mich verändert? Wie hat sich mein Blick auf Diskriminierung verändert? Wie hat sich meine Beratung verändert? Feedback; Gemeinsame Gestaltung eines Abschlusses bzw. Übergangs von Schulung zurück in die konkrete Arbeit

Methoden: Theoretischer Input (frontal vorgetragen und in Kleingruppen erarbeitet); Reflexionsübungen; offene Diskussionsrunden; Falleinbringer (eigene aus der Gruppe und vorbereitete Fallbeispiele – in der Kleingruppe) mit anschließender Besprechung/Reflexion im Plenum; Rollenspiele; Sensibilisierungsübungen (z. B. CultuRallye zur Sensibilisierung für die Herausforderungen, die implizite Regeln mit sich bringen); Aufstellungsübungen zum Kennenlernen, zur Erfahrungsabfrage, zur Einordnung der Sichtweise bei Fallbeispielen etc.

Materialien: Beamer & Laptop; Flipchart & Marker; Stellwände; Moderationskoffer; Handouts (Theorie, Fallbeispiele)

Raumanforderungen: Ausreichende Größe für ca. 10-12 Personen, flexible Bestuhlung mit U-Form, Möglichkeiten zur Kleingruppenbildung und dynamische Übungen; Technische Ausstattung gem. o. g. Materialien

Erwartete Ergebnisse: Die eigene Haltung zu Scham und Diskriminierung sowie eigene Stereotypen konnte reflektiert werden; ein Wissen zu Diskriminierungsmechanismen, die Rollen von Normen und Machtverhältnissen sowie zu Schamentstehung und -wirkung und ihrem Zusammenhang mit Diskriminierung wurde aufgebaut und vertieft; Schamindikatoren können erkannt und geeignet adressiert werden; systemische Konzepte und Methoden wurden auf ihre Eignung für diese spezifische Arbeit überprüft und die Methodenkompetenz erweitert; es ist bekannt, inwiefern Scham und Diskriminierung in

systemischer Beratung potentiell reproduziert werden können, wie das vermieden werden kann und wie ein sicherer, stabilisierender Vertrauensaufbau gelingt

Die vorausgehenden Schilderungen und Vorschläge in diesem Kapitel dienen dazu, die systemische Beratung bzgl. der für diese Arbeit relevanten Aspekte weiter zu professionalisieren. Mit Blick auf die Forschungsfrage wird also anerkannt, dass die Scham einen starken Einfluss auf die systemische Beratung von diskriminierungsbetroffenen Frauen haben kann. Wie dieser konkret aussehen kann, wurde insbesondere in den Kapitel 2-4 aufgezeigt. Um dieser Scham und ihren identifizierten Einflüssen in Beratungen adäquat begegnen zu können, dienen die Vorschläge aus diesem Kapitel.

7. Diskussion, Ausblick & Fazit

Abschließend werden die zentralen Ergebnisse der vorliegenden Arbeit zusammengeführt. Es erfolgt eine Beantwortung der eingangs gestellten Forschungsfrage, eine Einordnung in die aktuelle Scham-, Diskriminierungs- und Beratungsforschung sowie ein Ausblick darauf, wo zukünftige Untersuchungen ansetzen können. Damit geht ein Aufweisen der methodischen Grenzen der Arbeit einher. Abschließend wird die Relevanz der Arbeit für die systemische Beratung diskriminierungs- und belastungsbetroffenen Frauen herausgestellt.

7.1 Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse

Es konnte zunächst herausgestellt werden, dass **Schamempfinden** unterschiedliche **Ursachen** und damit einhergehend adaptive oder maladaptive **Funktionen** haben kann. Tritt die Scham einmalig und situativ auf, so kann ihre adaptive Funktion dazu beitragen, dass die Betroffenen sich um Anpassung an ihre Umwelt bemühen. Es wurde herausgestellt, dass die Scham vor allem sozial einzuordnen ist und etwa dort stattfinden kann, wo eine Abtrennung/Unterscheidung vom Umfeld erlebt wird und eine Bewertung/Herabwürdigung von außen bzw. ein Abgleich des Selbst gegenüber den Erwartungs-Erwartungen stattfindet. Weiter wurde konstatiert, dass eine wiederholte Schamerfahrung zu einer maladaptiven, existenziellen Scham führen kann, die sich die gesamte Person betreffend manifestieren kann. Diesbezüglich wurde herausgearbeitet, dass die Auslöser der Urscham (z. B. Erniedrigung, Benachteiligung, Ausschluss) mit dem zusammenfallen, was Diskriminierung definiert. Die zentrale Funktion der Scham besteht darin, eine Zugehörigkeit zu einer Gruppe wiederherstellen zu wollen.

Hinsichtlich der **Schamfolgen** konnte herausgearbeitet werden, dass diese in ihren Ausprägungen – Fight, Flight, Freeze und Fawn – verwandt mit Traumareaktionen sind. Sie äußern sich in **Schamreaktionen** auf unterschiedlichen Ebenen, z. B. körperlich, sprachlich, räumlich, beziehungsbezogen oder emotional. Die Schamfolgen und -reaktionen müssen systemischen Berater*innen bekannt sein, um Scham als solche im Rahmen einer Beratung identifizieren und im Verlauf geeignet adressieren zu können. Zu ihnen zählen zudem negative Effekte auf das Selbstkonzept, ein verringerter Selbstwert, eine verringerte Abgrenzungsfähigkeit sowie eine eingeschränkte Resilienz.

Nachfolgend wurde Diskriminierung u. a. auf Basis des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes definiert und herausgestellt, dass mit ihr einhergeht, Diskriminierten den

Status eines gleichberechtigten Gesellschaftsmitglieds abzuerkennen (vgl. Scherr, 2016). Der Akt der Diskriminierung häufig mit dem „Anderssein“ der Diskriminierten begründet, woraus sich einerseits eine Abtrennung, die auch für Schamempfinden charakteristisch ist, ableiten lässt und andererseits eine Verschiebung von Verantwortung von den Handelnden zu den Betroffenen erfolgt. Diese Verschiebung kann zu noch mehr Scham führen, da die Abtrennung als nicht beeinflussbar erlebt wird (und faktisch nicht ist, da Diskriminierungsmerkmale wie Geschlecht, Herkunft, Behinderung u. a. – zumindest kurz- bis mittelfristig – unumkehrbar sind). Es wurden verschiedene Diskriminierungskategorien dargestellt und konstatiert, dass diese einander im Sinne der Mehrfachmarginalisierung verstärken können.

In einem weiteren Schritt konnten **Zusammenhänge jeweils zwischen Geschlecht und Scham bzw. Diskriminierung** herausgestellt werden. Weiblichkeit ist demnach insgesamt sehr stark mit Scham verbunden. Einerseits werden Frauen v. a. aufgrund ihrer Körper(-funktionen), ihrer Sexualität sowie im Bereich der Kompetenz beschämt. Andererseits tritt Scham bei Männern v. a. dort auf, wo ihr Verhalten als weiblich attribuiert wird. Die Diskriminierung von Frauen und verstärkende Effekte durch Mehrfachmarginalisierungen, etwa im Bereich der Bezahlung, im Zugang zu Ressourcen und im Bereich der Teilhabe, sowie im Kontext sexualisierter Belästigung wurden dargelegt. Auf Basis der geschlechtsspezifischen Zusammenhänge wurde die Zielgruppenspezifizierung dieser Arbeit begründet.

Weiter erfolgte eine **Kontextualisierung von Diskriminierung, Normen und Machtverhältnissen**. Es wurde herausgestellt, dass Diskriminierung auf Basis einer Verletzung von (internalisierten) Normen erfolgt. (Vgl. Jäger & Dieckmann, 2018) Eine Diskriminierung von Minderheiten resultiert aus bestimmten Merkmalen der jeweiligen Bezugsumgebung, aus denen sich ein „statistischer Normbegriff“ ableiten lässt. (Vgl. Peucker, 2016, S. 31) So lässt sich z. B. erklären, warum in einer Gesellschaft, in der überwiegend weiße, christliche, gesunde Menschen leben, ebenjene Attribute als Norm anerkannt werden. Eine (vermeintliche) Mehrheit bestimmte demnach, was die „Norm“ ist und liefert somit den Ausgangspunkt zur Begründung von Diskriminierung. Im Falle von Sexismus greift jedoch nicht der statistische Normbegriff, hier wirken tradierte Rollenbilder, Machtverhältnisse und eine Hierarchisierung der Geschlechter. (Vgl. Peucker, 2016; Gerhard, 2019) In diesem Zusammenhang funktioniert Scham als Instrument, um bestehende Machtverhältnisse und Hierarchien, auf Basis der angenommenen Normen und im Sinne der symbolischen Gewalt (vgl. Ruff & Petrik, 2024) aufrecht zu erhalten.

Die **zentralen Erkenntnisse des ersten Teils der Arbeit** lassen sich also wie folgt zusammenführen:

- (Körperliche und/oder kognitive) Scham tritt dort auf, wo eine Form der Abtrennung von der jeweiligen sozialen Umgebung erlebt wird. Im Falle einer Diskriminierung ist diese Ausgrenzung nicht beeinflussbar und geht mit Herabwürdigung einer Person oder Personengruppe sowie deren Benachteiligung und Ausschluss, z. B. von Ressourcen, einher.
- Wiederholte Diskriminierung kann zu einer die ganze Person betreffende, manifestierten und chronifizierten Urscham führen. (Vgl. Emmer, Dorn & Mata, 2024; Binswanger, 2020)
- Schamfolgen können Traumareaktionen ähneln und sich z. B. auf Selbstwert, Selbstkonzept und die Abgrenzungsfähigkeit von Personen beziehen.
- Wer Normen definiert und reproduziert, egal, ob bewusst oder unbewusst, z. B. durch die Möglichkeit sanktionsfreien Handelns, kann als in einer machtvollen Position betrachtet werden. Mit dieser Macht geht jedoch auch die Verantwortung einher, bestehende gesellschaftliche Verhältnisse zu überdenken und Diskriminierungen zu überwinden.
- Scham ist ein Instrument, um bestehende Machtverhältnisse, angenommene Normen und Hierarchien aufrecht zu erhalten.

Diese grundlegenden Erkenntnisse wurden im zweiten Teil der Arbeit **in den Rahmen der systemischen Beratung überführt**. Dazu wurden zunächst systemische **Grundlagen** erläutert und schließlich die Bedeutung der für die Beziehungsgestaltung hervorgehoben. So bedarf u. a. ein aus Diskriminierung und der damit einhergehenden Scham resultierendes verletztes Bindungs- und Zuwendungsbedürfnis (vgl. Scheel et al., 2013, S. 280) sowie ein verminderter Selbstwert ein besonderes Fingerspitzengefühl. Berater*innen können stabilisierende Rahmenbedingungen, etwa im Zuge der Auftragsklärung sowie hinsichtlich ihrer Haltung und der gewählten Methoden, schaffen. Dazu zählen u. a. klare und offene Absprachen bzgl. des Beratungsprozesses und etwaiger Grenzen auf beiden Seiten, ein Verständnis der Klientin als Expertin ihres eigenen Lebens, die Wahrung ihrer Autonomie, eine wertschätzende und respektvolle Haltung, die Begegnung auf Augenhöhe, eine Konsensbildung sowie eine Ressourcen- und Lösungsorientierung. (Vgl. dazu: Von Schlippe & Schweitzer, 2016; Schwarz, 2018; Willemse & Von Ameln, 2018; Von Schlippe & Schweitzer, 2019; Kannicht & Schmid, 2022) Um eine sichere Beziehungsgestaltung zu ermöglichen, bedarf es zudem Mechanismen der Reflexion auf Seiten des*der Berater*in, in der auch die eigenen Privilegien, internalisierte

Diskriminierungsmuster, Machtverhältnisse innerhalb der Beratung sowie die eigene Schambiografie thematisiert werden können. (Vgl. Feyrer, 2022, S. 146)

Auf dieser sicheren Basis können anschließend **schaminduzierte Blockaden** innerhalb der Beratung identifiziert werden. Dabei gilt es, diese am jeweiligen Beratungsziel zu messen. Blockaden resultieren beispielsweise aus den geschilderten Schamreaktionen bzw. zeigen sich als solche und wirken sich auf die Begegnungsfähigkeit – und somit auf die Beziehungsgestaltung innerhalb der Beratung aus. (Vgl. Jakobshohn, 2024, S. 570) Sie können zusätzlich auch eine Anerkennung des Erfahrenen als Unrecht sowie korrigierende Erfahrungen einschränken oder gänzlich verhindern. (Vgl. Parbey, 2020; Marks, 2024, S. 182). Zudem können Blockaden nicht nur auf Seiten der Klientinnen, sondern auch bei Berater*innen, etwa durch die eigene Schamhistorie, auftreten. Zur Bearbeitung dieser empfiehlt sich erneut eine regelmäßige Supervision.

In einem weiteren Schritt konnte gezeigt werden, dass Scham nicht nur Barriere, sondern auch eine **Ressource** sein kann. So kann sie z. B. anzeigen, wo persönliche Grenzen verlaufen und worin der Wunsch nach einer Veränderung begründet liegt. Um diese Ressource nutzbar zu machen, bedarf es einiger Rahmenbedingungen und geeigneter Herangehensweisen, zu denen etwa Achtsamkeit, Zeit (vgl. Marks, 2024, S. 182f), eine Schulung der Berater*innen im Umgang mit der Scham im Sinne der Beobachtung zweiter Ordnung (vgl. Willemse & von Ameln, 2018, S. 27) sowie bzgl. der eigenen Stereotypen und Privilegien (vgl. Feyrer, 2022, S. 145ff; Förster, 2020, S. 148ff), eine Offenheit der Berater*innen und die Bereitschaft, Wertschätzung, Respekt, Trost und Solidarität zu spenden (vgl. Marks, 2024, S. 184) u. a. zählen.

Letztlich wurden **ausgewählte systemische Konzepte und Methoden** auf ihre Eignung zur Adressierung der Scham und zur Begleitung von diskriminierungs- und belästigungsbetroffenen Frauen untersucht. Es konnte herausgestellt werden, dass z. B. der Konstruktivismus und die Neutralität die Gefahr bergen, Diskriminierungserfahrungen zu relativieren oder gar zu legitimieren und somit das Vertrauensverhältnis zwischen Berater*in und Klientin zu gefährden. Ähnliches gilt für die Herangehensweisen des Reframings und des zirkulären Fragens, die zwar Chancen, aber auch die Gefahr birgt, eine nicht angezeigte Solidarität mit Täter*innen zu provozieren. Als gut geeignet zum Umgang mit Scham konnten hingegen die Externalisierung und die Arbeit mit inneren Anteilen identifiziert werden. Sie bieten die Möglichkeit, die auf die Person als Ganzes empfundene Scham von ebenjener zu trennen und so alternative Wirklichkeitskonstruktionen einzuleiten, die schließlich zu einem gesteigerten Selbstwertgefühl führen können.

Es konnte also gezeigt werden, dass die Scham in der systemischen Beratung von diskriminierungs- und belästigungsbetroffenen Frauen beides ist: Sie kann eine Barriere sein, die mit den richtigen, achtsamen und respektvollen Herangehensweisen jedoch auch zu einer Ressource umgedeutet werden kann, um Beratungsziele, wie etwa die Stärkung des Selbstwertgefühls, eine verbesserte Abgrenzungsfähigkeit oder auch Strategien zum Umgang mit dem Erfahrenen, zu erreichen.

Im dritten Teil der Arbeit wurden aus den vorangehenden Ergebnissen praxisrelevante Maßnahmenempfehlungen abgeleitet, zu denen u. a. eine Reflexionspraxis von Berater*innen zu eigener Scham, den eigenen Privilegien, Diskriminierungsarten und -mechanismen und potenzieller Reproduktion derer in der Beratungspraxis zählen. Diese Reflexion kann beispielsweise im Rahmen von Supervision erfolgen. Letztlich wurde eine Skizze für ein Schulungskonzept erstellt, das zum Ziel hat, systemische Berater*innen hinsichtlich Scham und Diskriminierung zu sensibilisieren, sich ebenfalls zu reflektieren und geeignete Methoden (um-) zu lernen, um Diskriminierungsbetroffene adäquat begleiten zu können. Das zukünftig zu verfeinernde Schulungskonzept dient so der Professionalisierung von Berater*innen.

7.2 Einordnung in den Stand der Forschung, Grenzen und Relevanz der Arbeit, Ausblick

Die vorliegende Arbeit stützt sich auf **aktuelle Ergebnisse** der Scham-, Diskriminierungs- und Beratungsforschung, wenngleich es innerhalb dieser Disziplinen noch Lücken gibt, die es mit zukünftigen Untersuchungen zu schließen gilt. So wurden die bestätigten Annahmen übernommen, dass bei Frauen v. a. eine körper- und verhaltensbezogene Scham dominiert, die mit einem geringen Selbstwertgefühl korreliert (vgl. Vanderheiden, 2024, S. 239) sowie dass weibliches Schamempfinden nicht auf biologische – sondern soziale Geschlechtsmerkmale und die Konstruktion von Gender zurückzuführen ist. (Vgl. Lietzmann, 2003, S. 153f) Darüber hinaus wurden den weiteren Ausführungen Forschungsergebnisse zu Mehrfachdiskriminierung, die z. B. zeigen, dass Personen mit Migrationshintergrund häufiger als Menschen ohne diesen zusätzlich aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert werden (vgl. Wieland & Kober, 2023, S. 27ff), dass bei Erfüllen mehrere Kriterien (z. B. Herkunft, Geschlecht und Alter) das Risiko, diskriminiert zu werden, steigt (vgl. Beigang, Fetz, Kalkum, & Otto, 2017, S. 110ff) und dass insbesondere Frauen von Mehrfachmarginalisierungen betroffen sind (vgl.

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM), 2023, S. 11ff), zugrunde gelegt. Ebenso wurden Ergebnisse übernommen, die gezeigt haben, wie insbesondere Sexismus (inkl. sexualisierter Belästigung) und Rassismus sich negativ auf die psychische Gesundheit auswirken und wiederholte Diskriminierungserfahrungen ein negatives Selbstwertgefühl und das Schamempfinden begünstigen können. (Vgl. Emmer, Dorn & Mata, 2024, S. 238).

Die **Grenzen** der vorliegenden Arbeit liegen jedoch darin, dass die genannten empirischen Untersuchungen zwar einen Aufschluss über die Mechanismen und die Wirkungen von Diskriminierungserfahrungen und Schamempfinden, insbesondere bei Frauen, geben und dass auf dieser Basis systemische Konzepte und Methoden betrachtet werden können. Die Wirksamkeit dieser modifizierten Herangehensweise in tatsächlichen Beratungssettings mit diskriminierungsbetroffenen Frauen konnte jedoch im Rahmen dieser Arbeit nicht nachgewiesen werden und so bleibt es bei theoretischen Überlegungen. Es konnte eine **Forschungslücke** bzgl. der Wirksamkeit systemischer Beratung bei (Mehrfach-)Diskriminierungserfahrungen und bezugnehmend auf das daraus resultierende Empfinden von Scham identifiziert werden. Eine weitere Grenze besteht in der Unterscheidung von Schamfolgen und Traumareaktionen. In der vorliegenden Arbeit konnte eine Ähnlichkeit herausgestellt werden, hierzu bedarf es jedoch einer weiterführenden, gründlichen Untersuchung. Für die systemische Praxis und die Begleitung von Diskriminierungs- und Belästigungsbetroffenen ist es zudem erforderlich, etwaige Traumata erkennen zu können und diese nur zu begleiten, wenn eine entsprechende Eignung besteht. Andernfalls ist eine Weiterleitung an eine geeignete traumatherapeutische Fachstelle angezeigt.

Um die identifizierte Forschungslücke zu schließen, könnten **zukünftige Forschungsvorhaben** z. B. eine Operationalisierung von existenzieller Scham und eine empirische Untersuchung dazu, ob sich kognitive und körperlicher Scham bei wiederholter Erfahrung tatsächlich zu existenzieller Scham chronifizieren können, wie vorausgehend angenommen, umfassen. Auch empfiehlt sich ein Lösen vom zugrunde gelegten binären Geschlechterverständnis und eine empirische Untersuchung aller Geschlechter in Bezug auf Scham und verschiedene Diskriminierungserfahrungen – auch im intersektionalen Zusammenhang. Letztlich ist eine empirische Überprüfung der Wirksamkeit systemischer Methoden zur Begleitung von Personen mit Diskriminierungserfahrung sowie zur Adressierung von Scham und Abmilderung von Schamfolgen erforderlich, um die in dieser Arbeit angestellten Überlegungen verifizieren zu können.

Trotz der vorausgehend aufgezeigten Grenzen dieser Arbeit und der identifizierten Forschungslücke ist die vorgelegte Arbeit dahingehend **für die Forschung von Relevanz**, dass sie Grundlagen für weitere Untersuchungen gelegt hat und eine Kontextualisierung von Diskriminierung, Scham und systemischer Beratung vorgenommen hat. Es konnten Zusammenhänge zwischen Diskriminierung als Schamursache und der Schwere von spezifischen Schamarten herausgearbeitet werden, auf deren Basis eine Untersuchung von systemischen Konzepten und Methoden erfolgen konnte.

Da die Betroffenheit von Diskriminierung und die Schwere von Mehrfachdiskriminierung, wie gezeigt wurde, in unserer Gesellschaft sehr hoch ist, ist davon auszugehen, dass auch Berater*innen, sowohl in selbstständiger, unabhängiger Tätigkeit als auch im Rahmen von Anstellungen in entsprechenden Fachstellen, regelmäßig mit daraus resultierender Scham und ihren Folgen und Blockaden konfrontiert werden. Daraus leitet sich die **praktische Relevanz** dieser Arbeit ab. Um sich in geeignetem Maß auf die genannte Tätigkeit vorzubereiten und sich entsprechend professionalisieren zu können, wurden praxisrelevante Maßnahmenempfehlungen inkl. einer Skizze zu einem Schulungskonzept vorgestellt. Diese Skizze bedarf einer zukünftigen weiteren Ausarbeitung sowie einer Anbindung an eine geeignete Bildungseinrichtung, um Berater*innen erreichen zu können.

7.3 Fazit und Beantwortung der Forschungsfrage

Abschließend und auf Basis der vorausgehend erörterten Erkenntnisse und Einschränkungen kann die eingangs formulierte Forschungsfrage – *Inwiefern kann Scham den systemischen Beratungsprozess von Frauen mit Belästigungs- oder Diskriminierungserfahrung beeinflussen?* – demnach so beantwortet werden:

Die Scham diskriminierungs- und belästigungsbetroffener Frauen kann in der systemischen Beratung auf zwei Arten wirken: sowohl als Barriere als auch als Ressource. Es wurde in den Analysen herausgestellt, dass dabei nicht nur die individuellen Einflüsse der Scham, etwa auf den Selbstwert und die Resilienz der Betroffenen, zu berücksichtigen sind, sondern dass zu ihrem Verständnis auch strukturelle und gesellschaftliche Perspektiven herangezogen werden müssen. So beeinflussen beispielsweise Normen und Machtverhältnisse Diskriminierungsarten und Belästigungserfahrungen, die wiederum die Scham verstärken und sich so auf die soziale Zugehörigkeit auswirken können.

Es wurde weiter gezeigt, dass die systemische Beratung mit ihren vorgestellten Grundhaltungen und Methoden sehr gute Rahmenbedingungen schaffen und

Werkzeuge liefern kann, um diskriminierungsinduzierte Scham und schaminduzierte Barrieren zu identifizieren und sie prozesshaft zu bearbeiten bzw. zu entkräften. Die Scham erfordert dazu geeignete Rahmenbedingungen, wie etwa Zeit, Fürsorge, Respekt und Solidarität, um ihr auf adäquate Weise begegnen zu können. Nur so kann ein systemischer Prozess hin zu einer Vergrößerung des Möglichkeitsraums und mehr Selbstwertgefühl gelingen. Auf diese Weise können betroffene Frauen wirksam dabei begleitet werden, ihre Erfahrungen zu überkommen, ihre Resilienz zu stärken und auch gesellschaftliche Dynamiken zu erkennen. Gleichzeitig wurden die Grenzen der systemischen Methoden vorgestellt, die etwa die Gefahr einer Reproduktion von Diskriminierungs- und Machtmechanismen bergen.

Die theoretischen Analysen und Diskussionen wurden in einen praxisrelevanten Kontext eingebettet und haben gezeigt, wie wichtig eine fundierte theoretische Auseinandersetzung mit den geschilderten Themen ist, um die eigene beratende Praxis professionalisieren zu können. Auf diese Weise können unbewusste Mechanismen und Dynamiken reflektiert und innerhalb der Beratung vermieden werden, um schaminduzierte Blockaden nicht weiter zu verstärken oder selbst zu diskriminieren.

Gelingt es, die Scham in der Beratung als Blockade mit den geeigneten systemischen Herangehensweisen zu identifizieren, so kann sie zu einer Ressource umgedeutet werden. Dazu bedarf es u. a. auch der Bereitschaft von Berater*innen, die eigenen Privilegien, Reproduktionspotentiale von Diskriminierung und Machtverhältnissen in der Beratung sowie die eigene Schambigraphie, z. B. in der Supervision, zu reflektieren.

Abschließend zeigt die vorausgehende Beantwortung der Forschungsfrage, dass Scham zwar eine Herausforderung für die definierten systemischen Beratungssettings - , aber ebenso ein wichtiger Ansatzpunkt sein kann, um die Beratungspraxis um scham-sensible Methoden zu bereichern. Letztlich können so nicht nur individuelle, gute, wirksame Beratungen gewährleistet werden, sondern es kann ein Beitrag dazu geleistet werden, den gesellschaftlichen Diskurs zu diskriminierungsinduzierter Scham voranzutreiben.

Literaturverzeichnis

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (Dezember 2022). *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*. Abgerufen am 8. November 2024 von Antidiskriminierungsstelle:
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.html
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (o. J.). 19. *Migration Pay Gap*. Abgerufen am 24. November 2024 von Antidiskriminierungsstelle des Bundes:
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Glossar_Entgeltgleichheit/DE/19_Migration_Pay_Gap.html
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2022). *Studie „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“*. Abgerufen am 24. November 2024 von Antidiskriminierungsstelle des Bundes:
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz_kurzfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=11
- Bühning, P. (Oktober 2006). Systemische Therapie: Wirksamkeit und Langzeiterfolge. *Deutsches Ärzteblatt*(10/2006), S. 436.
- Beigang, S., Fetz, K., Kalkum, D., & Otto, M. (2017). *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland: Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung*. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos.
- Binswanger, C. (2020). *Sexualität - Geschlecht - Affekt*. Bielefeld: transcript.
- BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2009). *Gesundheit - Gewalt - Migration*. Abgerufen am 24. November 2024 von BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:
<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93962/47167b8687b3eefe472134388c534198/gesundheit-gewalt-migration-kurzfassung-studie-data.pdf>
- Bohrn, P. (2015). Scham- und Schuldgefühle: Eine Annäherung an zwei große Regulatoren der Beziehungen zu sich selbst und zu anderen. *Systemische Notizen*(03), S. 32-37.
- Bourdieu, P. (1982). *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Bourdieu, P. (2001). *Meditationen. Zur Kritik der scholastischen Vernunft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Brunello, G., & D'Hombres, B. (2006). Does body weight affect wages? Evidence from Europe. *Economics and Human Biology*, 5(1), S. 1-19.
- Bundeszentrale für politische Bildung. (2020). *Normen*. Abgerufen am 29. November 2024 von Bundeszentrale für politische Bildung - Das Politiklexikon: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/politiklexikon/17924/normen/>
- Cannon, W. B. (1975). *Wut, Hunger, Angst und Schmerz: eine Physiologie der Emotionen*. Urban & Schwarzenberg.
- Degé, F. (2022). *Emotionen, sekundäre*. (M. A. Wirtz, Herausgeber) . Abgerufen am 1. November 2024 von Dorsch Lexikon der Psychologie: <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/emotionen-sekundaere>
- Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). (2023). *Bericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors*. Berlin.
- Diversity Arts Culture. (o. J.). *Klassismus*. Abgerufen am 11. November 2024 von Diversity Arts Culture: <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/klassismus>
- Emmer, C. (22. Februar 2024). *Diskriminierung verschlechtert direkt und unmittelbar die psychische Gesundheit*. Abgerufen am 27. November 2024 von Universität Mannheim: <https://www.uni-mannheim.de/newsroom/presse/pressemitteilungen/2024/februar/auswirkungen-von-diskriminierung-auf-die-psychische-gesundheit/>
- Emmer, C., Dorn, J., & Mata, J. (2024). The Immediate Effect of Discrimination on Mental Health: A Meta-Analytic Review of the Causal Evidence. *Psychological Bulletin*, 150(3), S. 215-252.
- Förster, J. (2020). Wie wir andere wahrnehmen: Eine sozialpsychologische Perspektive auf Stereotype, Vorurteile und Diskriminierung in der systemischen Praxis. *systema*, 34(2), S. 148-159.
- Feyrer, K. (2022). Plädoyer für eine Reflexion gesellschaftlicher Verhältnisse, Erfahrungen und Positionierungen in der systemischen Praxis. *systema*, 36(2), S. 139-150.
- Finsterwald, M., Schober, B., Jöstl, G., & Spiel, C. (2012). Motivation und Attributionen: Geschlechtsunterschiede und Interventionsmöglichkeiten. In H. Stöger, & A. Ziegler, *Mädchen und Frauen in MINT: Bedingungen von Geschlechtsunterschieden und Interventionsmöglichkeiten* (S. 195-214). Münster: LIT-Verlag.

- Gerhard, U. (2019). Patriarchat – Patriarchalismus: Kampfparole und analytisches Konzept. In B. Kortendiek, B. Riegraf, & K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, Geschlecht und Gesellschaft* (S. 221-230). Wiesbaden: Springer Nature.
- Giel, K. (12. August 2012). *Übergewicht bringt berufliche Nachteile*. Abgerufen am 8. November 2024 von Eberhard Karls Universität Tübingen - Hochschulkommunikation: https://uni-tuebingen.de/uploads/media/12-08-23Adipositas_und_Beruf.pdf
- Hahm, S., Speerforck, S., Fleischer, T., Grabe, H. J., Beutel, M., & Schomerus, G. (2020). Die Effekte von Geschlecht, Bildung und Einkommen auf antizipierte Scham bei psychischen Erkrankungen – Ergebnisse einer deutschen Bevölkerungsstudie. *Psychiatrische Praxis*, 47(03), S. 142 - 147.
- Halimeh, S. (26. Juni 2024). Die starke Monatsblutung: Behandeln wir richtig? *Journal für Gynäkologische Endokrinologie*(27), S. 114–124.
- Hilgers, M. (2012). *Scham. Gesichter eines Affekts. 4., erweiterte Auflage*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- IFAS. (1. Februar 2021). *Haben Sie sich schon einmal oder mehrmals sexuell belästigt gefühlt? [Graph]*. (Statista, Herausgeber) Abgerufen am 16. Februar 2025 von Statista: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1254543/umfrage/erlebte-formen-sexueller-belaestigung-nach-geschlecht/>
- Institut für Menschenrechte. (o. J.). *Begriff "Rasse"*. Abgerufen am 8. November 2024 von Institut für Menschenrechte: <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/rassistische-diskriminierung/begriff-rasse>
- Jäger, F., & Dieckmann, J. (10. August 2018). *WENN SICH DIE GESELLSCHAFTLICHE NORMALITÄT VERSCHIEBT: ÜBER DAS ZUSAMMENSPIEL VON NORMEN, VORURTEILEN UND DISKRIMINIERUNG*. Abgerufen am 29. November 2024 von Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft: <https://www.idz-jena.de/pubdet/wsd3-9>
- Kannicht, A., & Schmid, B. (2022). *Einführung in systemische Konzepte der Selbststeuerung. 2. Auflage*. Heidelberg: Carl-Auer.
- Kharyullina, N. (2021). *Das Phänomen Scham in der Sexualberatung*. Masterthesis, Universität Graz.
- Klimke, D., Lautmann, R., Stäheli, U., Weischer, C., & Wienold, H. (Hrsg.). (2020). *Lexikon zur Soziologie (6. Aufl.)*. Wiesbaden: Springer.
- Krizantis, J. (2016). *Ablauf von Beratung. Studienbrief SB0210 im Rahmen des Fernstudiengangs Systemische Beratung*. RPTU Kaiserslautern-Landau.

- Landweer, H. (2019). Philosophische Perspektiven auf Scham und Schuldgefühle. In H. Kappelhoff, J.-H. Bakels, H. Lehmann, & C. Schmitt (Hrsg.), *Emotionen. Ein interdisziplinäres Handbuch*. Berlin: J. B. Metzler.
- Lazarus, S. (2007). *Motivation und Leistung: Die Bedeutung von Attribution, Bewertung und Zielorientierung*. München.
- Lietzmann, A. (2003). *Theorie der Scham. Eine anthropologische Perspektive auf ein menschliches Charakteristikum*. Tübingen.
- Luhmann, N. (1990). *Die Wissenschaft der Gesellschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Marks, S. (2024). *Scham. Die tabuisierte Emotion. 2. Auflage*. Ostfildern: Patmos.
- Martin, F., Holtmann, M., & Legenbauer, T. (2019). Scham und Mitgefühl: Potenzielle Wirkmechanismen bei Mobbing und depressiver Symptomatik. *Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie*, 68(7), S. 639-653.
- Maskos, R. (28. August 2023). *Ableismus und Behindertenfeindlichkeit*. Abgerufen am 11. November 2024 von Bundeszentrale für politische Bildung: <https://www.bpb.de/themen/inklusion-teilhabe/behinderungen/539319/ableismus-und-behindertenfeindlichkeit/>
- Medica Mondiale. (o. J.). *SEXISMUS: DISKRIMINIERUNG VON FRAUEN UND MÄDCHEN*. Abgerufen am 24. November 2024 von Medica Mondiale: <https://medicamondiale.org/gewalt-gegen-frauen/frauenrechte-sind-menschenrechte/sexismus-diskriminierung-von-frauen-und-maedchen>
- Meyer, D., Schüller-Ruhl, T., Vock, R., & a., u. (2022). einfach POLITIK: Lexikon. (B. f. Bildung/bpb, Hrsg.) Bonn.
- Neckel, S. (2021). Scham und Schamsituationen aus soziologischer Sicht. *Trauma – Zeitschrift für Psychotraumatologie und ihre Anwendungen*, 19. Jhg.(Heft 1), S. 94-108.
- OECD. (2021). *Pensions at a Glance 2021*. OECD and G20 Indicators. Paris: OECD Publishing.
- Ollrogge, K., Rau, M., & Hannover, B. (2023). Ambivalenter Sexismus gegenüber jugendlichen Mädchen Validierung einer deutschsprachigen Skala für Jugendliche und junge Erwachsene. *Diagnostica*, 69(2), S. 99-110.
- Parbey, C. (18. Juni 2020). *Rosapedia: Was bedeutet internalisierter Rassismus?* Abgerufen am 20. Dezember 2024 von RosaMag: <https://rosa-mag.de/rosapedia-was-bedeutet-internalisierter-rassismus/>
- Peuckert, R. (2016). Abweichendes Verhalten und soziale Kontrolle. In H. Korte, & B. Schäfers (Hrsg.), *Einführung in Hauptbegriffe der Soziologie. Einführungskurs Soziologie*. (S. 105-126). Wiesbaden: Springer VS.

- Pfeiffer, I. (2000). *Berufliche Umorientierung: Ressourcen und Risikofaktoren*. Berlin.
- Probyn, E. (2005). *Blush: Faces of Shame*. Minneapolis/London: University of Minnesota Press.
- Puca, R. (2021). *Scham*. (M. A. Wirtz, Herausgeber) Abgerufen am 1. November 2024 von Dorsch Lexikon der Psychologie: <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/scham>
- Riecher-Rössler, A. (2003). Psychotherapie von Frauen – Chancen und Grenzen der Geschlechtersensibilität. *Psychodynamische Psychotherapie*, 2, S. 91-101.
- Robert Koch Institut; Statistisches Bundesamt. (2008). *Heft 42: Gesundheitliche Folgen von Gewalt unter besonderer Berücksichtigung von häuslicher Gewalt gegen Frauen*. Berlin: Gesundheitsberichterstattung des Bundes, Robert Koch Institut.
- Rosenkranz, J., Kämmerer, A., Wittkamp, M., Rupp, A., & Resch, F. (2000). Körperscham bei Jugendlichen - eine empirische Untersuchung. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*, 32(1), S. 25-33.
- Ruff, M.-B., & Petrik, F. (2024). Die leise Macht der Scham. *Journal für Psychologie*, 32(1), S. 10-30.
- Scheel, C. N., Bender, C., Tuschen-Caffier, B., & Jacob, G. A. (2013). SHAME - Entwicklung eines Fragebogens zur Erfassung positiver und negativer Aspekte von Scham. *Zeitschrift für Klinische Psychologie und Psychotherapie*, 42(4), S. 280-290.
- Scherr, A. (26. Februar 2016). *Diskriminierung/Antidiskriminierung – Begriffe und Grundlagen*. Abgerufen am 11. November 2024 von Bundeszentrale für politische Bildung: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/221573/diskriminierung-antidiskriminierung-begriffe-und-grundlagen/>
- Schulz von Thun, F. (2003). *Miteinander Reden 3: Das "Innere Team" und situationsgerechte Kommunikation*. 11. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Schwarz, M. (2018). *Systemisches Coaching, Mentoring und Mediation*. Studienbrief SB0420 im Rahmen des Fernstudiengangs Systemische Beratung. RPTU Kaiserslautern-Landau.
- Simon, F. (2018). *Systemisches Denken und Handeln*. Studienbrief SB0110 im Rahmen des Fernstudiengangs Systemische Beratung. RPTU Kaiserslautern-Landau.
- Stöhr, W., & Schulze, G. C. (2024). Die Emotion Scham in der Schule. *Journal für Psychologie*, 32(1), S. 51-72.
- Statistisches Bundesamt. (18. Januar 2024). *Gender Pay Gap 2023*. Abgerufen am 24. November 2024 von DESTATIS:

- https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_027_621.html
- Statistisches Bundesamt. (24. April 2024). *Gender Pension Gap 2023*. Abgerufen am 24. November 2024 von DESTATIS: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_N016_12_63.html
- Statistisches Bundesamt. (26. April 2024). *Teilzeitquote erneut leicht gestiegen auf 31 % im Jahr 2023*. Abgerufen am 24. November 2024 von DESTATIS: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_N017_13.html
- Szlezák, I. V. (2024). *Trauma und Leiblichkeit*. Wiesbaden: Springer VS.
- Tangney, J., & Dearing, R. (2002). *Shame and guilt*. Guilford Press.
- Thompson, K. L., Hannan, S. M., & Miron, L. R. (2014). Fight, flight, and freeze: Threat sensitivity and emotion dysregulation in survivors of chronic childhood maltreatment. *Personality and Individual Differences*, 69, S. 28-32.
- Tiedemann, J. L. (2007). *Die intersubjektive Natur der Scham*.
- Tiedemann, J. L. (2010). *Die Scham, das Selbst und der Andere. Psychodynamik und Therapie von Schamkonflikten*. Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Vanderheiden, E. (2024). „In der Tiefe des Winters lernte ich endlich, dass in mir ein unbesiegbare Sommer wohnt.“ – Lebenskrisen, Schamerfahrungen und deren Bewältigung mit Unterstützung digitaler Medien. In C.-H. Mayer, E. Vanderheiden, & P. T. Wong, *Scham 4.0. Exploration einer Emotion in digitalen Welten und der Vierten Industriellen Revolution*. Springer.
- Velotti, P., Garofalo, C., Bottazzi, F., & Caretti, V. (2016). Faces of shame: Implications for self-esteem, emotion regulation, aggression, and well-being. *The Journal of Psychology*, 151(2), S. 171-184.
- Von Schlippe, A., & Schweitzer, J. (2016). *Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I. Das Grundlagenwissen. 3., unveränderte Auflage*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Von Schlippe, A., & Schweitzer, J. (2017). *Methoden der Interventionen in sozialen Systemen. Studienbrief SB0510 im Rahmen des Fernstudiengangs Systemische Beratung*. RPTU Kaiserslauter-Landau.
- Von Schlippe, A., & Schweitzer, J. (2019). *Systemische Interventionen. 4. Auflage*. Göttingen: utb.

- White, M. (1992). Therapie als Dekonstruktion. In J. Schweitzer, A. Retzer, & R. Fischer(Hrsg.), *Systemische Praxis und Postmoderne* (S. 39-63). Frankfurt a. Main: Suhrkamp.
- Wickert, C. (6. Juli 2024). *Normen und Werte*. Abgerufen am 29. November 2024 von Soztheo - Soziologie: <https://soztheo.de/soziologie/allgemeine-soziologie/normen-und-werte/>
- Wieland, U., & Kober, U. (2023). *Diskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft Wahrnehmungen und Einstellungen in der Bevölkerung*. (B. Stiftung, Hrsg.) Gütersloh.
- Willemse, J., & Von Ameln, F. (2018). *Theorie und Praxis des systemischen Ansatzes*. Berlin: Springer.
- Winkelmann, A., & De Matteis, G. (2022). Das Schambein und die Scham. *Deutsche medizinische Wochenschrift* (1946), 147(24-25), S. 1608-1610.
- Wippermann, C. (2019). *Sexismus im Alltag Wahrnehmungen und Haltungen der deutschen Bevölkerung*. BMFSFJ - Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.
- Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages. (8. Juli 2022). *Kurzinformation. Zum Begriff der biologischen „Rasse“*. Abgerufen am 8. November 2024 von Bundestag: <https://www.bundestag.de/resource/blob/908248/13f0597c891ec4dac2b951a02bd937c0/WD-8-042-22-pdf.pdf>
- Wurmser, L. (2014). *Scham und der böse Blick: Verstehen der negativen therapeutischen Reaktion*. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.
- Zykunov, A. (2023). *Was wollt ihr denn noch alles?!* Berlin: Ullstein.

Erklärung zur selbstständigen Erstellung

Ich versichere, dass ich diese Masterarbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt und die den benutzten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Birkenfeld, 16. Februar 2025

Anne Müller