

Fachhochschule Potsdam

Fachbereich Sozialwesen

Bachelorarbeit
im Rahmen des Studiengangs Soziale Arbeit (Präsenz)

**Dimensionen antidiskriminierender Beratung von alten Menschen in
der Sozialen Arbeit**

Erstgutachten: Prof. Dr. Gudrun Perko
Zweitgutachten: Michael Pifke

Vorgelegt von:

Franziska Scheibe, Matrikelnummer 12094, 6. Fachsemester

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	2
1.1 Inhaltliche Einführung.....	2
1.2 Aktueller Forschungsstand.....	4
1.3 Fragestellung und Untersuchungsgegenstand.....	6
1.4 Erkenntnisinteresse.....	7
1.5 (Analyse-)Methode.....	7
1.6 Vorgehensweise in der Arbeit.....	8
2. Definitionen und Bedeutungen zentraler Begrifflichkeiten.....	8
2.1 Beratung in der Sozialen Arbeit.....	8
2.2 Alter und Altersbilder.....	10
2.3 Diskriminierung und Altersdiskriminierung.....	13
3. Diversity und Intersektionalität als Elemente antidsikriminierender Beratung.....	17
3.1 Diversity in der Beratung.....	17
3.2 Intersektionalität in der Beratung.....	19
3.3 Zwischenfazit.....	22
4. Beratung älterer Menschen in der Sozialen Arbeit.....	23
4.1 Bedarfslagen im Alter.....	23
4.2 Beratungsangebote für ältere Menschen.....	24
5. Methoden und Ansätze antidiskriminierender Beratung.....	26
5.1 Generationenbeziehungen in der Beratung älterer Menschen.....	26
5.1.1 Beratung als Soziale Beratung.....	27
5.1.2 Alter, „Doing Age“ und „Age Troubles“.....	28
5.1.3 Ergebnisse der Studie.....	29
5.1.4 Lösungsansätze.....	32
5.2 „Gut beraten“ - das Forschungsprojekt BELiA.....	33
5.2.1 Beratung als Alter(n)sberatung.....	34
5.2.2 Alter.....	36
5.2.3 Risiko und Herausforderung: Altersdiskriminierung.....	36
5.2.4 Ergebnisse der Studie.....	37
5.2.5 Lösungsansätze.....	39
5.3 Diskussion.....	42
6. Schlussbemerkung.....	47
7. Literaturverzeichnis.....	49
8. Eidesstattliche Erklärung.....	52

1. Einleitung

1.1 Inhaltliche Einführung

Auch in der Sozialen Arbeit haben der demografische Wandel und die damit einhergehenden gesellschaftlichen Konsequenzen Eingang gefunden. Dies wird nicht nur im Hinblick auf eine steigende Zahl älterer und hochaltriger Menschen und einem damit zusammenhängenden wachsenden Hilfebedarf diskutiert, sondern es wird auch gefragt, inwieweit die Angebote und Methoden in der Sozialen Arbeit diesem gesellschaftlichen Wandel in adäquater Weise gerecht werden können und ob es womöglich Verbesserungsbedarf gibt.

Eine Kernaufgabe sozialarbeiterischen Handelns ist die Beratung. Beratungsangebote, die sich gezielt an ältere Menschen wenden, gab es bereits in den Anfängen der Sozialen Arbeit. Gesetzlich verankert sind diese in Deutschland bereits seit den 60er Jahren und wurden stetig ausgebaut. Insbesondere durch die Einführung der Pflegeversicherung wurde das Angebot neben der Regelung der Altenhilfe im Sozialgesetzbuch weiter ausdifferenziert (Wissert 2010, S. 113ff).

Die Spannbreite von Beratungsangeboten für ältere Menschen reicht aktuell von allgemein ausgerichteten Beratungen für Senior*innen¹ über spezifische Angebote beispielsweise rund um die Themen Pflege, Freizeit und Wohnen, die Paar- beziehungsweise Eheberatung bis hin zu explizit psychosozial orientierten Angeboten. Zusätzlich zu den speziell auf die Bedürfnisse und Problemlagen Älterer ausgerichteten Angebote kommt die Tatsache, dass vor allem in der Sozialen Arbeit davon ausgegangen werden kann, dass Sozialarbeiter*innen auch in anderen (Beratungs-)Einrichtungen – und aufgrund der demografischen Entwicklung vermehrt – mit älteren Menschen zu tun haben. Dies kann zum Beispiel in der Obdachlosenhilfe, der Begleitung und Betreuung von Menschen mit Behinderungen ebenso der Fall sein, wie im Bereich Kinder- und Jugendarbeit, wo die Berater*innen auf ältere Familienmitglieder stoßen können (Aner 2008, S. 2). Hier macht sich auch die steigende Lebenserwartung bemerkbar, sodass der Umgang mit älteren Menschen in vielen sozialarbeiterischen Tätigkeitsfeldern von Relevanz ist und voraussichtlich weiter zunehmen wird.

Dabei bewegen sich Soziale Arbeit und ihre Berater*innen nicht in einem luftleeren Raum, sondern sind von gesellschaftlichen Normen und Vorstellungen geprägt. Bezüglich des Alters

1 In dieser Arbeit wird in Bezug auf generische Formen eine queere Schreibweise durch Einfügung des Sterns* verwendet. Dieser „gender gap“ soll die Benennung der Vielfalt der Geschlechter ermöglichen, die Frauen, Männer, Transgender, Transsexuelle, Intersexuelle, Lesben und Schwule als eigene Genderform versteht (Perko 2012).

wird in diesem Zusammenhang von Altersbildern – also Vorstellungen vom Alter und dem Alterungsprozess – gesprochen. Eine mögliche Auswirkung bestimmter Vorstellungen vom Alter auf die zwischenmenschliche Begegnung oder gar eine mangelnde Ausrichtung struktureller Bedingungen auf die mit dem Alter eventuell notwendig werdenden Einschränkungen ist die sogenannte Altersdiskriminierung. Dass es diese in Beratungen in der Sozialen Arbeit prinzipiell zu vermeiden gilt, sei an dieser Stelle vorausgesetzt. Gleichzeitig wird in dieser Arbeit angenommen, dass es potentiell dennoch zu (alters-)diskriminierenden Momenten sowohl in der Beratung als auch durch die dazugehörigen Strukturen kommen kann. Dabei kommen zum Beispiel Fragen danach auf, wie ältere Menschen und das Alter der Adressat*innen von Berater*innen wahrgenommen werden, ob die örtlichen Gegebenheiten der Beratungseinrichtung an die Bedürfnisse älterer Menschen angepasst und barrierefrei erreichbar sind oder auch danach, inwieweit die Beratung auf Beeinträchtigungen aufgrund von Alter, aber auch Krankheit und Behinderung eingestellt ist und womöglich entsprechende Hilfsmittel zum Einsatz kommen. In Anbetracht der Tatsache, dass sich Diskriminierung und Benachteiligungen nicht nur aufgrund des Alters sondern auch aufgrund von Zuschreibungen beispielsweise zum Geschlecht, zur Herkunft, zum Bildungshintergrund oder auch zur Ethnizität in Beratungssituationen manifestieren können, sind weitere Faktoren betrachtenswert. Zum Beispiel kann relevant sein, welche Sprache und Wortwahl von den Berater*innen verwendet wird, ob das Angebot kostenfrei ist und ob es kulturell geöffnet ist, wie die Adressat*innen angesprochen werden, in welche Institution es gegebenenfalls eingebettet ist, ob es eine Komm- oder Bring-Struktur gibt, inwieweit sich die Berater*innen über die Rolle von Geschlecht oder Hautfarbe bewusst sind – kurz gesagt: die Fragen sind vielfältig und dementsprechend gestaltet sich der Anspruch an eine diskriminierungsfreie Beratung älterer Menschen.

In dieser Arbeit wird davon ausgegangen, dass Soziale Arbeit zum einen insbesondere mit Menschen zu tun hat, die soziale Benachteiligung oder auch Diskriminierung erfahren haben (Czollek und Perko 2010, S. 37). Zum anderen ist anzunehmen, dass die oben genannten Aspekte – wie zum Beispiel die Wirkung von bestimmten Altersbildern oder mögliche Benachteiligungen und Diskriminierungen aufgrund des Alters und Zuschreibungen zu anderen Kategorien – in den Institutionen der Sozialen Arbeit sowie im Umgang der Professionellen mit den Adressat*innen ebenfalls mehr oder minder bewusst vorkommen oder die Arbeit beeinflussen können. Demnach sollte es auch Aufgabe der Sozialarbeiter*innen sein, diesen Strukturen entgegenzuwirken und im eigenen professionellen Handeln zu reflektieren. Hierfür bedarf es in der Beratung eines umfassenden professionellen

Verständnisses, um der Vielfalt der sehr heterogenen Gruppe der älteren Menschen gerecht werden zu können. Es gilt somit, ein Verständnis von Beratung zu entwickeln, das sowohl antidiskriminierend ist als auch eine Sensibilität für das Alter aufweist.

1.2 Aktueller Forschungsstand

Auch wenn ältere Menschen historisch schon immer Adressat*innen Sozialer Arbeit waren, fand die Betrachtung des Alters und dessen Spezifik erst in den letzten Jahren Eingang in die Forschung und Expertise. Konstatierte Cornelia Schweppe in „Alter und Soziale Arbeit“ im Jahr 2005 noch, dass die Beratung von alten Menschen bis dato in der sozialpädagogischen Forschung sowie in Studium und Ausbildung bisher wenig Eingang gefunden hätte, finden sich inzwischen mehr Publikationen rund um dieses Thema (Schweppe 2005b, S. 1).

Wie im weiteren deutlich wird, sollen in dieser Arbeit vor allem zwei Publikationen analysiert werden, die sich umfassend mit diesem Themenkomplex Alter und Beratung befassen und zugleich einen guten Überblick über den aktuellen Forschungsstand liefern.

So werden Kirsten Aners Forschungsergebnisse als erste Publikation herangezogen, die Aufschluss über die Relevanz des Alters für die Beratungsbeziehungen gibt. Fünf Jahre nach der Veröffentlichung von Schweppe fand sie heraus, dass in einschlägigen Werken in der Sozialen Arbeit beziehungsweise der Sozialpädagogik fast keine Verbindungen zwischen der Beratung und dem Alter hergestellt werden und dies somit zum damaligen Zeitpunkt als Forschungslücke gelten konnte. Folglich würden Beratung, das Alter oder auch die Altenhilfe und Altenarbeit in der Regel getrennt voneinander betrachtet und unter diesen und ähnlichen Stichworten definiert. Soweit sich Hinweise auf einen möglichen Zusammenhang finden ließen, würden diese jedoch laut Aner nicht thematisiert und daher verweist sie auf die Notwendigkeit weiterer Forschung (Aner 2010c, S. 55ff).

Exemplarisch sei an dieser Stelle das häufig zitierte und mit einem sehr differenzierten Blick auf die unterschiedlichen Facetten von Beratung verfasste „Handbuch der Beratung“ von Frank Nestmann, Frank Engel und Ursel Sickendiek erwähnt. Hier finden sich im ersten Band ein Artikel von Fred Karl über die „Beratung für alte Menschen“ und in Band zwei ein Abschnitt zur „Wohnberatung für ältere Menschen“ von Thomas Niepel (Karl 2007; Niepel 2004). Aner bemängelt an beiden Texten jedoch, dass die Betrachtung der Beratungsbeziehung außer Acht gelassen werde. Diese wäre bis dahin vielmehr in anderen Disziplinen Gegenstand von Untersuchungen gewesen wie zum Beispiel der psychologischen oder gerontologischen Forschung. Im Fokus stünde dann etwa das Phänomen der Übertragung

und Gegenübertragung (Aner 2010b, S. 197). Jedoch ist in diesem Zusammenhang beispielhaft die häufig zitierte Veröffentlichung von Meinolf Peters aus dem Jahr 2008 über die psychosozial-gerontologische Betrachtung älterer Adressat*innen in der Paar- und Eheberatung zu nennen (Peters 2006).

Ein sehr umfassendes Forschungsergebnis liefert die von Stefan Pohlmann 2013 herausgegebene Dokumentation „Gut beraten“. Sie wird daher in dieser Arbeit als zweites im Fokus stehendes Werk herangezogen. Für die Durchführung des Forschungsprojektes hat die Gruppe auch eine umfassende Dokumentenanalyse und systematische Auswertung der existierenden Literatur aus Beratungswissenschaft und Gerontologie durchgeführt (Pohlmann et al. 2013b, S. 39ff). Es stellte sich heraus, dass es in den letzten Jahren einen – angesichts der demografischen Entwicklung und deshalb notwendigen Berücksichtigung in der Sozialen Arbeit als erstaunlich zu bewertenden – zahlenmäßigen Rückgang an Veröffentlichungen speziell zu diesem Thema gab (Ebd., S. 53ff). Die Autor*innen halten weiterhin fest, dass die Betrachtung von Alter und Beratung „zwar kein völlig neues, aber doch bislang eher randständiges Gebiet“ sei, denn „[i]nhaltlich deuten die Ergebnisse darauf hin, dass wir aktuell nur sehr wenig über die Ausgestaltung der Alter(n)sberatung² wissen und dass es an systematischen und wissenschaftlich fundierten Untersuchungen dieses Feldes bis heute fehlt“ (Ebd., S. 54). Bemängelte unter anderem auch Meinolf Peters 2006 einen Mangel an empirischen Daten über dieses Thema, führen auch die Autor*innen der Studie den oben skizzierten Stand der Forschung darauf zurück (Pohlmann et al. 2013a, S. 252ff). Die von ihnen durchgeführte Studie hatte demnach unter anderem auch das Ziel, diese Lücke zu schließen und kann derzeit in ihrem Umfang an Ergebnissen zu Beratung und Alter als einzigartig betrachtet werden.

Im Zuge der Recherche für diese Arbeit ließen sich darüber hinaus im deutschsprachigen Raum keine Veröffentlichungen finden, die eindeutig die Diskriminierung älterer Menschen in der Beratungssituation und damit auch Möglichkeiten antidiskriminierender Beratung thematisieren. Vielmehr musste für die Bearbeitung der Forschungsfrage sowie zur Bestimmung und Bedeutung von Begrifflichkeiten gezielt Literatur hinzugezogen werden, die sich mit den Themen (Alters-)Diskriminierung sowie Möglichkeiten antidiskriminierender Beratung auseinandersetzen. Aufgrund des Themenumfangs und angesichts der Kürze der Arbeit wird hierfür jedoch kein gesonderter Forschungsstand ausgewiesen. Vielmehr versteht sich der vorliegende Text als beispielhafter Denkanstoß in diesem Themenbereich.

2 Die von den Autor*innen verwendete Schreibweise der Alter(n)sberatung mit eingeklammertem „n“ solle die aus der Gerontologie kommende Unterscheidung in Altern als Prozess, den Zustand des Altseins und die Zielgruppe der älteren Menschen berücksichtigen (Pohlmann et al. 2013b, S. 48).

1.3 Fragestellung und Untersuchungsgegenstand

Im Zuge der inhaltlichen Einführung sowie des Überblicks über den aktuellen Forschungsstand dürfte deutlich geworden sein, dass das Thema Beratung und Alter durch den demografischen Wandel und die zunehmend höhere Lebenserwartung auf gesellschaftlicher und insbesondere auf individueller Ebene für die älter werdenden Menschen an Bedeutung gewinnt. Dies bezieht sich angesichts damit zunehmend einhergehender sozialer, psychosozialer sowie gesundheitlicher Problemlagen auch auf das Handlungsfeld von Sozialer Arbeit. Die Lebensphase Alter ist durch besondere Risiken und Herausforderungen gekennzeichnet, Privilegien oder Benachteiligungen können sich verfestigen. Das Alter wirkt sich auch auf einen als zunehmend prognostizierten Bedarf an Beratungsangeboten im und rund um das Thema Alter aus. Von Interesse für diese Arbeit ist die Betrachtung von Beratungsangeboten, die sich explizit an die Gruppe der älteren Menschen wenden und auf ihre spezifischen Bedarfslagen ausgerichtet sind. Gleichzeitig wird in dieser Arbeit davon ausgegangen, dass das Alter und insbesondere Altersbilder von Berater*innen und Adressat*innen Einfluss auf die verschiedenen Aspekte von Beratung (Beziehung, Setting, Methoden, Lösungen, institutionelle Einbettung, Konzepte) haben können. In einem weiteren Schritt soll überprüft werden, inwieweit die Kategorie Alter in den Beratungsangeboten Berücksichtigung findet. Dies bezieht sich zunächst auf das Beratungshandeln selbst und darüber hinaus auch auf die strukturellen Rahmenbedingungen der Beratungseinrichtungen. Ein Fokus liegt hier zum einen auf der Betrachtung der Beratungsbeziehung und der Frage, inwieweit das Alter sowohl der Adressat*innen als auch der Berater*innen einen Einfluss darauf haben kann. Zum anderen sind die konzeptionelle Ausrichtung auf das Alter und die damit einhergehenden Vorstellungen und Annahmen über das Alter und den Alterungsprozess relevant. Hierfür bedarf es neben einer Definition dessen, was Altsein oder das Alter an sich eigentlich ist sowie einer Betrachtung möglicher Auswirkungen konkreter Vorstellungen vom Alter und der Wirkungsweise dieser Altersbilder sowohl innerhalb der Gesellschaft als auch konkret auf die Beratenden sowie die Adressat*innen innerhalb des Beratungsprozesses. Inwieweit dies in der Beratung älterer Menschen auch zu Benachteiligungen oder Diskriminierungen führen und wie dies womöglich auch vermieden werden kann, ist Ausgangspunkt dieser Arbeit. Die Fragestellung lautet demnach: **Inwiefern wird eine nicht diskriminierende Beratung älterer Menschen in der Beratungspraxis umgesetzt?**

Hierzu wird untersucht, ob es bereits Konzepte gibt, die sich in diesem Sinne als für das Alter sensibel auszeichnen. Angesichts des Mangels an Literatur, die sich explizit mit diesem

Thema im Hinblick auf mögliche Diskriminierungen auseinander gesetzt hat, stehen für die Beantwortung der Frage die beiden bereits erwähnten Studien von Kirsten Aner und Stefan Pohlmann im Zentrum. Zum einen kann die Betrachtung der Beratungsbeziehung im Hinblick auf das Alter von Aner als „einschlägig im Untersuchungsfeld“ betrachtet werden (Ebd., S. 255). Da es sich hierbei jedoch um eine qualitative Studie auf der Basis von zwölf Interviews handelt, ist die Repräsentativität der Forschungsergebnisse begrenzt. Deshalb wird zum anderen die von Stefan Pohlmann herausgegebene Projektevaluation hinzugezogen. Im Zuge der Recherche stellte sich heraus, dass sie in ihrer umfangreichen Auswertung bereits existierender Beratungsangebote für ältere Menschen bis dato einzigartig ist.

1.4 Erkenntnisinteresse

Ziel dieser Arbeit ist es herauszufinden, welche Ansätze es in der Sozialen Arbeit gibt, ältere Menschen möglichst frei von Diskriminierungen beraten zu können. Wie im Überblick über den aktuellen Forschungsstand deutlich geworden ist, handelt es sich bei dem Themenkomplex Beratung und Alter – trotz existierender Beratungspraxis und wissenschaftlicher Literatur zu diesem Thema – immer noch um eine weitgehende Leerstelle in der Sozialen Arbeit, die es zu füllen gilt. Inwieweit in diesem Zusammenhang Diskriminierungen älterer Menschen in Beratungssituationen thematisiert werden und möglicherweise Ansätze existieren, die dies zu verhindern versuchen, gilt es in dieser Arbeit herauszufinden und auf ihren Gehalt hin zu analysieren.

1.5 (Analyse-)Methode

Wie bereits deutlich geworden ist, sollen zur Beantwortung der Forschungsfrage vor allem zwei Publikationen untersucht und kritisch reflektiert werden. Hierfür wurden nach Sichtung der Literatur die Publikationen von Aner und Pohlmann ausgewählt. Die Analyse erfolgt mit Hilfe der kritischen Auseinandersetzung des Materials. Aufgrund des Umfangs sowie der verschiedenen Zugänge und methodischen Vorgehensweise der beiden Studien werden diese in einem ersten Schritt im Hinblick auf für die Fragestellung relevante Aspekte zusammengefasst. Dies soll trotz der Verschiedenheit in einem zweiten Schritt eine vergleichende und kritische Diskussion des Textmaterials ermöglichen. So können eventuelle Parallelen und Unterschiede sowie unter Rückgriff auf die bereits erwähnten Möglichkeiten einer antidiskriminierenden Beratung eventuelle Kritikpunkte und Leerstellen ausfindig gemacht werden. Als analytisches Raster soll hierbei auf das Konzept der Diversität

zurückgegriffen und durch Einnahme einer intersektionalen Perspektive die alterssensiblen, antidiskriminierenden Dimensionen von Beratung herausgearbeitet werden.

1.6 Vorgehensweise in der Arbeit

Im ersten Teil der Arbeit werden zunächst die wesentlichen Begrifflichkeiten wie Beratung, Alter und Altersbilder sowie (Alters-)Diskriminierung definiert und ihre Bedeutung für die Fragestellung herausgearbeitet (Kapitel 2). Daran anschließend werden mit dem Konzept von Diversität und Intersektionalität zwei theoretische Möglichkeiten einer antidiskriminierenden Beratung dargelegt und ihre Relevanz für diese Arbeit erörtert (Kapitel 3). In einem weiteren Abschnitt wird darauf eingegangen, wieso es überhaupt einen Bedarf an speziellen Beratungsangeboten für ältere Menschen gibt und ein kurzer Überblick über die Beratungslandschaft geliefert (Kapitel 4). Im fünften Kapitel werden die beiden Studien vorgestellt und daran anschließend diskutiert. Die Arbeit endet mit einer abschließenden Betrachtung der Ergebnisse (Kapitel 6).

2. Definitionen und Bedeutungen zentraler Begrifflichkeiten

2.1 Beratung in der Sozialen Arbeit

Da der Fokus dieser Arbeit auf der Beratung älterer Menschen liegt, soll an dieser Stelle zunächst der Begriff der Beratung näher betrachtet werden. In der Sozialen Arbeit wird der Beratung ein hoher Stellenwert beigemessen und als eine der wichtigsten Methoden angesehen (Sickendiek et al. 1999, S. 13). Eine eindeutige Definition von Beratung in der Sozialen Arbeit gibt es nicht. Vielmehr haben sich verschiedene Beratungsverständnisse herausgebildet, die sich hinsichtlich ihrer theoretischen Fundierung und Konzeptionierung als auch in ihrer methodischen Herangehensweise, den Beratungssettings, der institutionellen Einbindung sowie der Ausrichtung auf bestimmte Adressat*innengruppen unterscheiden. Die Beratungswissenschaft hat sich vor allem seit den 1970er Jahren darum bemüht, sozialarbeiterische oder -pädagogische Beratung von therapeutischen Ansätzen abzugrenzen und ein eigenständiges Verständnis zu entwickeln (Engel et al. 2007, S. 33; Nestmann 2004, S. 783). Gleichzeitig hat sich die Zahl von Beratungsangeboten zunehmend vergrößert und entlang spezifischer Problemlagen und Zielgruppen ausdifferenziert. Findet ein großer Teil von Beratung auch im Alltag statt, führen Frank Engel, Frank Nestmann und Ursel Sickendiek die Zunahme professioneller Hilfsangebote unter anderem auf den gesellschaftlichen Wandel

im Zuge der Pluralisierung zurück und verstehen dies für die Adressat*innen auch als eine zeitgemäße Möglichkeit der Problembewältigung (Engel et al. 2007, S. 34).

Ein in der Literatur häufig vertretenes Verständnis von Beratung in der Sozialen Arbeit geht auf diese drei Autor*innen zurück. Mit Hilfe eines breiten Verständnisses von Beratung versuchen sie, der Vielfalt an Beratungsansätzen in der Sozialen Arbeit gerecht zu werden. Demnach wird Beratung verstanden als „eine Interaktion zwischen zumindest zwei Beteiligten, bei der die beratende(n) Person(en) die Ratsuchende(n) – mit Einsatz von kommunikativen Mitteln – dabei unterstützen, in bezug auf eine Frage oder auf ein Problem mehr Wissen, Orientierung oder Lösungskompetenz zu gewinnen. Die Interaktion richtet sich auf kognitive, emotionale und praktische Problemlösung und -bewältigung von KlientInnen oder Klientensystemen (Einzelpersonen, Familien, Gruppen, Organisationen) sowohl in lebenspraktischen Fragen wie auch in psychosozialen Konflikten und Krisen“ (Sickendiek et al. 1999, S. 13).

Anhand dieser Definition wird deutlich, dass es um die Interaktion zwischen beratender und beratener Person geht.³ Aufgrund von Ergebnissen in der Beratungsforschung wird der Art der Beratungsbeziehung der wesentliche Einfluss auf das Gelingen einer Beratung zugesprochen (Nestmann 2004, S. 791f). Gleichzeitig bestehe ein Zusammenhang zwischen der Interaktion sowie der methodischen Vorgehensweise: „Die Beziehung zwischen Berater und Klient wird somit durch die Realisierung bestimmter Beratungsmethoden im Beratungsprozess entscheidend geprägt. Andererseits schließt die Beratungsbeziehung die einzelnen methodischen Strategien und Vorgehensweisen in sich ein“ (Ebd., S. 795).

Auf die für die Beratung notwendigen Mittel beziehungsweise die Methoden geht die oben erwähnte Definition ebenfalls ein. Engel, Nestmann und Sickendiek gehen an anderer Stelle von einer gewissen Offenheit aus, demnach Berater*innen auf eine Vielfalt an Methoden, Handlungs- und Kommunikationsweisen zurückgreifen und diese eklektisch – d.h. je nach Bedarf oder Praktikabilität – einsetzen könnten. Neben diesem feldunabhängigen „Beratungs- und Interaktionswissen“ benötigten Berater*innen darüber hinaus ein „handlungsspezifisches Wissen“, das sich unter anderem auf die jeweilige Problemlage, mögliche Interventionsformen oder auch gesetzliche Grundlagen bezieht. Diese beiden Aspekte sind nicht nur notwendige Voraussetzung für Beratung, sondern nähmen Einfluss auf den Interaktions- und Kommunikationsprozess (Engel et al. 2007, S. 35f).

3 An dieser Stelle wendet Kathrin Hahn in „Alter, Migration und Soziale Arbeit“ jedoch berechtigterweise ein, dass dies eine Beratungsfähigkeit der Hilfesuchenden voraussetzt. Diese kann aber gerade im Hinblick auf die Beratung älterer und eventuell von Demenz betroffenen Menschen eingeschränkt oder sogar nicht mehr gegeben sein (Hahn 2011, S. 79).

Neben der Beziehung, den Methoden sowie den theoretischen Bezügen können weiterhin sowohl das Beratungssetting als auch die strukturellen Bedingungen als ein Charakteristikum von Beratung gesehen werden. Deren Relevanz insbesondere im Hinblick auf die Beratung älterer Menschen wird in der Analyse der Studie von Pohlmann in Kapitel 5.2 deutlich.

Im weiteren Verlauf der Arbeit wird Beratung immer wieder aufgegriffen. Es werden Möglichkeiten antidiskriminierender Beratung vorgestellt und konkrete Ansätze für die Beratung älterer Menschen vorgestellt und auf ihren Gehalt hin überprüft. Zunächst Bedarf es jedoch der Klärung weiterer Begrifflichkeiten.

2.2 Alter und Altersbilder

Alter

Eine eindeutige Definition des Alters gibt es nicht. Trotz der Versuche das Alter zu kategorisieren kann der Zeitpunkt, ab wann ein Mensch als alt gilt, nicht eindeutig festgelegt werden. Vielmehr finden sich verschiedene Erklärungsansätze beispielsweise in der Gerontologie, der Psychologie oder der Soziologie sowie aus sozialpolitikwissenschaftlicher Sicht, um das Alter zu bestimmen (Gerling und Naegele 2005, S. 32ff).

Legt der Begriff Alter an sich zunächst nicht fest, auf welchen (Zeit-)Punkt im Leben eines Menschen er sich bezieht, wird ein auf ältere Menschen begrenztes Verständnis beispielsweise in der Definition des Alters im „Wörterbuch Soziale Arbeit und Geschlecht“ nahe gelegt: „„Alter“ fokussiert in erster Linie auf die Lebensphase Alter. Im Blickpunkt stehen alte Menschen, die Teil der Gesellschaft sind“ (Bamler 2011, S. 30). Demnach handele es sich weiterhin beim Altern um einen Prozess, der „multidimensional und -kausal, individuell bzw. interpersonal heterogen“ und „von sich wechselseitig beeinflussenden persönlichen, soziokulturellen und biologischen Faktoren durchdrungen“ sei (Ebd.).

Dass das Verständnis vom Alter ein gesellschaftlich diskursiv hergestelltes Konstrukt ist, betonen Klaus R. Schroeter und Harald Künemund in ihrem Aufsatz „„Alter“ als Soziale Konstruktion – eine soziologische Einführung“. Sie gehen davon aus, dass das Alter keine naturgegebene Tatsache ist sondern vielmehr durch eine soziale Konstruktion nicht nur das tägliche Leben und die biografische Entwicklung bestimme, sondern den Individuen gleichzeitig „einen Platz in der Gesellschaft“ zuordne (Schroeter und Künemund 2010, S. 393). Darüber hinaus unterscheiden sie vier Ebenen, auf denen das Alter realisiert werde:

1. die symbolische Ebene (z.B. Altersdefinitionen), 2. die interaktive Ebene (z.B. „Doing

Age“⁴), 3. die materiell-somatische Ebene (z.B. die Formierung des Körpers) und 4. die leiblich-affektive Ebene (z.B. subjektiv empfundenes Alter). Durch das kontinuierliche Herstellen und Konstruieren der Wirklichkeit werde das Alter und damit auch das Unterscheiden in Altersstufen und -grenzen historisch und kulturell unterschiedlich verstanden. Sie weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass sich das Kreieren von Begrifflichkeiten (wie Lebenslauf, Generation, Hochaltrigkeit) und deren Zuordnung zu „konkreten Erscheinungen“ durch eine fortlaufende Verwendung der Begriffe verfestigen und zu vermeintlich real existierenden Tatsachen werden könnten (Ebd., S. 395). Dies verdeutlichen sie anhand eines biologischen Verständnisses, welches das Alter auf einen mit steigendem Alter fortschreitenden Abbauprozess des menschlichen Körpers reduziere. Denn „[v]ielfach ist die für seine [das Alter] biologische Verwirklichung erforderliche alltägliche, wie auch naturwissenschaftlich-methodische Wahrnehmung kulturell geformt“ (Ebd., S. 396).

Eine weitere mögliche Unterteilung des Alters wäre die in ein biologisches, ein psychisches und ein soziales Alter. Auch hier bemerken Schroeter und Künemund, dass diese in der Regel mit dem kalendarischen Alter in Beziehung gesetzt, jedoch nicht immer entsprechend linear verlaufen würde. Demnach wäre auch der Kalender nicht immer ein geeignetes Mittel, um das Alter zu erfassen. So schlagen sie abschließend die Verwendung von Idealtypen vor wie es beispielsweise mithilfe der Unterscheidung in das erste bis vierte Lebensalter oder der Abgrenzung von „jungen Alten“ und „alten Alten“ geschehe. Gleichzeitig warnen sie jedoch davor, diese mit dem kalendarischen Alter zu verbinden, da dies „den spezifischen Vorteil des Idealtypus“ zunichte mache (Ebd., S. 400).

Demgegenüber weisen beispielsweise Baltes et al. (2006) den Lebensphasen bestimmte Altersspannen zu. Das für diese Arbeit interessante dritte und vierte Lebensalter charakterisieren sie folgendermaßen: Das dritte Lebensalter beziehen sie auf die 65- bis 80jährigen, die ihr Leben noch weitgehend unabhängig von der Hilfe anderer selbstbestimmt gestalten könnten. Sie nähmen noch aktiv am gesellschaftlichen Leben teil und seien in der Lage, mögliche gesundheitliche, psychische oder soziale Beeinträchtigungen auszugleichen. Hingegen im vierten Lebensalter falle der Rückgriff auf die eigenen Ressourcen immer schwerer. Die Gruppe der über 80jährigen könne durch altersbedingte Erkrankungen stark

4 In der Betrachtung von Altersbildern als Körperbildern geht Klaus R. Schroeter vom Alter als einer sozialen Praxis aus, demnach das Altern als ein interaktiver und fortlaufender Prozess anzusehen sei. „Doing Age lässt sich [...] als ‚die Herstellung (Konstruktion) von Altersdifferenzen (Altersgrenzen, -stufen, -phasen) bezeichnen, die nicht natürlich oder biologisch sind, die jedoch, sobald sie erst einmal konstruiert sind, wie real existierende Tatbestände behandelt werden“ (Schroeter 2007, 2009, zitiert nach Schroeter 2012, S. 160).

eingeschränkt sein und bedürfe zunehmend der Unterstützung durch andere (Baltes et al. 2006, zitiert nach Bamler 2011, S. 30f).

Anhand der dargestellten verschiedenen Definitionsmöglichkeiten des Altersbegriffs dürfte deutlich geworden sein, dass das Alter zum einen nicht abschließend bestimmbar ist und zum anderen immer als relativ, kontextabhängig und subjektiv betrachtet werden sollte. Im Folgenden wird nun auf Altersbilder und deren Wirkungsweisen eingegangen, da diese auch in Beratungssituationen Einfluss nehmen können.

Altersbilder

Ähnlich uneindeutig wie das Verständnis vom Alter stellt sich die Bestimmung des Begriffs Altersbild dar. Eine sehr allgemein gehaltene Definition unternimmt Judith Rossow in der Einführung zu dem Band „Individuelle und kulturelle Altersbilder. Expertisen zum Sechsten Altenbericht der Bundesregierung“: „Grundlegend kann man ‚Altersbild‘ umreißen als Vorstellungen vom Alter als Lebensphase, vom Prozess des Alterns und als Vorstellungen über ältere Menschen“ (Rossow 2012, S. 11). Sie unterteilt das Verständnis von Altersbildern weiterhin in kollektive und individuelle Deutungsmuster. Handelt es sich bei ersteren um überlieferte und zu bestimmten Zeitpunkten gesellschaftlich vorherrschende Vorstellungen, bezögen sich individuelle Altersbilder auf die Personen selbst und welche Vorstellungen sie vom Alter und dem (eigenen) Älterwerden haben. In diesem Zusammenhang seien nicht nur das individuelle Selbstbild sondern auch das Fremdbild einer Person von Interesse. Dies wirke sich darauf aus, wie eine Person älteren Menschen begegnet und welche Fähigkeiten sie ihnen zu- oder abspricht. Kollektive Altersbilder manifestierten sich hingegen in vielfältiger Weise im öffentlichen Leben, zum Beispiel in der Art und Weise, wie über ältere Menschen gesprochen und welche Rolle ihnen dabei zugewiesen werde, welche Sprache gewählt werde oder auch in rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen (Ebd., S. 12).

Wie Altersbilder zum Tragen kommen, erklärt Rossow folgendermaßen: „Dabei sind Alter(n)sbilder nicht immer explizit und bewusst. Vielmehr zeigen sich Vorstellungen vom Alter(n) und von älteren Menschen meist erst indirekt im Handeln, in Interaktionen und Verhaltens- und Denkmustern, den darin implizierten Erwartungen, Kompetenzzu- oder -absprechungen und Normvorstellungen“ (Ebd.). Demnach sind für Rossow Altersbilder „soziale Konstruktionen [...], die sich einerseits unter dem Einfluss sozialer Faktoren konstituieren und über die andererseits soziale Ordnungen (wieder) neu entstehen“ (Ebd., S. 13).

Sagt die eingangs erwähnte Definition von Rossow zunächst nichts über die Funktion beziehungsweise die Auswirkungen von Altersbildern aus, lässt Barbara Pichler in ihrem Artikel über die Unterscheidung der Altersbilder in „junge Alte“ und „alte Alte“ die Tatsache mit in ihre Definition einfließen, dass diese Vorstellungen vom Alter auch wertgeleitet und einen normierenden oder gar diskriminierenden Charakter entwickeln können. Für sie sind „Altersbilder [...] konkurrierende, mitunter stereotype Vorstellungen von der Rolle, den Eigenschaften und dem Wert alter Menschen in der Gesellschaft“ (Pichler 2010, S. 415).

Ohne die Bilder der „jungen“ und „alten“ Alten näher zu erläutern soll an dieser Stelle jedoch kurz auf die Kritik daran eingegangen werden. So wird den verschiedenen Ausprägungen des Bildes der „jungen Alten“ (aktives, erfolgreiches, produktives, zu gestaltendes oder auch autonomes Alter genannt) unter anderem vorgeworfen, durch eine starke Leistungsorientierung kritische Lebensereignisse auszublenden und auf die spätere Lebensphase im vierten Lebensalter beziehungsweise auf das Alter über 80 zu verlagern. Der Versuch, mit dem Bild der „jungen Alten“, ein nicht stigmatisierendes Bild des Alters zu schaffen, trage jedoch durch die Dethematisierung von Krankheit, Gebrechlichkeit oder Einsamkeit selbst zu einer Tabuisierung und Stigmatisierung des Alters bei (Ebd., S. 419). Den eher positiv konnotierten Bildern stehe laut Pichler der sogenannte „Rest“ gegenüber, wie sie durch die Bilder vom defizitären oder abhängigen Alter auftreten. Innerhalb der Gerontologie sei inzwischen das defizitäre Bild des Alterns überholt, jedoch im alltäglichen Verständnis weiterhin präsent (Ebd., S. 421).

Abschließend wünscht sich Pichler die Entwicklung neuer Altersbilder, die die oben genannten Dichotomien und Hierarchisierungen überwinden und die Anteile beider Bilder in sich vereinen können: „Dazu ist es notwendig den (alten und jungen) Menschen in seiner Doppeldeutigkeit als Subjekt und Objekt zu begreifen, der weder nur autonom noch nur abhängig ist, der nicht nur aktiv ist, sondern Passivität als konstitutive Bedingung von Handlungsfähigkeit anerkennt“ (Ebd., S. 424).

Dass Altersbilder auch im Zusammenhang mit Diskriminierung älterer Menschen stehen können, wird im folgenden Abschnitt deutlich.

2.3 Diskriminierung und Altersdiskriminierung

Diskriminierung

Der Begriff Diskriminierung bedeutet etymologisch so etwas wie unterscheiden oder trennen und ist damit zunächst wertneutral. In der deutschen Verwendung hieße laut Klaus

Rothermund und Anne-Kathrin Mayer Diskriminierung jedoch, „eine benachteiligende (Ungleich-)Behandlung einer Person oder einer Gruppe von Personen zu benennen, die z.B. zu einer Ausgrenzung, Herabwürdigung, Aberkennung oder Verweigerung von Möglichkeiten der Lebensgestaltung, Rechten oder Privilegien führt“ (Rothermund und Mayer 2009, S. 12). Die Frage, wann eine Diskriminierung vorliegt, hänge laut Rothermund und Mayer davon ab, ob eine Benachteiligung auch moralisch verwerflich und damit unbegründet beziehungsweise ungerechtfertigt ist. „Diskriminierung stellt also ein tadelnswertes Verhalten dar, weil sie ungerecht ist. Legitime Formen von schädigender oder benachteiligender Ungleichbehandlung – etwa die Bestrafung eines Verbrechers oder die Vergeltung für erlittenes Unrecht – sind keine Diskriminierung“ (Ebd.).⁵ Weiterhin könne nur dann von einer Diskriminierung gesprochen werden, wenn die Ungleichbehandlung aufgrund von sozialen oder körperlichen Kategorien geschieht, die den Personen zugeschrieben werden. Hinsichtlich der verschiedenen Merkmale von Personen wird in weitere Diskriminierungsformen unterschieden wie beispielsweise Sexismus, Klassismus, Rassismus, Ableism⁶ oder eben auch Altersdiskriminierung (Ebd., S. 13; Castro Varela 2011, S. 91f).

Das in Deutschland geltende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verwendet nicht den Begriff der Diskriminierung sondern den der Benachteiligung. Auf der Homepage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes heißt es dazu: „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) spricht nicht von Diskriminierung sondern von Benachteiligung, da nicht jede unterschiedliche Behandlung, die einen Nachteil zur Folge hat, diskriminierend sein muss. [...] Eine unmittelbare (direkte oder offene) Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung als eine Vergleichsperson erfährt, erfahren hat oder erfahren würde“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015). In Paragraph 1 des Gesetzes wird das Ziel formuliert, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2014, S. 6).

Diskriminierung wird in der Literatur weiterhin in strukturelle, institutionelle und individuelle/personale Formen der Diskriminierung unterschieden. Individuelle oder personale Diskriminierungen passieren in der menschlichen Interaktion, zum Beispiel durch

5 Ähnlich den vorhergehenden Begriffsbestimmungen hängt auch die Frage danach, was als gerecht oder ungerecht empfunden wird, von historisch und kulturell veränderbaren gesellschaftlichen sowie individuellen Wertmaßstäben und (Rechts-)Normen ab (Rothermund und Mayer 2009, S. 14f).

6 Hierunter wird die „Diskriminierung von Menschen mit zugeschriebenen „Behinderungen“ und von Menschen mit Bezug auf zugeschriebene Verhaltensmöglichkeiten, physische und psychische Befindlichkeiten“ verstanden (Perko und Czollek 2012, S. 12).

herablassendes, bevormundendes Behandeln oder sogar körperliche Angriffe. Unter strukturelle Diskriminierungen werden solche gefasst, die sich auf einzelne Personen oder Gruppen beziehen, jedoch von der Gesellschaft als Ganzes ausgehen können. Demgegenüber erfasst der Begriff der institutionellen Diskriminierung Formen, die von Institutionen oder auch deren Netzwerken ausgehen kann. Hierbei kann es sich unter anderem um Diskriminierungen durch das Rechtssystem, im Gesundheitssystem oder auch in Behörden handeln (Castro Varela 2011, S. 92; Rothermund und Mayer 2009, S. 37).

Der Verweis auf institutionelle sowie strukturelle Diskriminierung ist auch für diese Arbeit relevant. Dies sollte für die Analyse der Beratungsangebote und des Beratungsprozesses im Hinterkopf behalten werden. Wie zu zeigen sein wird, nimmt die Kategorie Alter Einfluss, sodass auch Beratungssituationen die Gefahr bergen, benachteiligende, (be-)wertende und damit eventuell auch diskriminierende Elemente zu enthalten. Im nächsten Abschnitt soll deshalb Altersdiskriminierung näher betrachtet werden.

Altersdiskriminierung

Der Begriff der Altersdiskriminierung bezieht sich auf die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres Alters. Ist damit zunächst nicht eindeutig, ob es sich um jüngere oder ältere Menschen handelt, gehen Rothermund und Mayer davon aus, dass der Begriff jedoch weitgehend auf die Diskriminierung von Menschen höheren Alters angewendet wird (Rothermund und Mayer 2009, S. 32). Eine Besonderheit des höheren Alters und somit auch hinsichtlich der Diskriminierung aufgrund des Alters liegt darin, dass alle Menschen älter werden (es sei denn, sie sterben früher aufgrund von Krankheit oder Unfall) und sie somit auch potentiell Betroffene von Altersdiskriminierung sein können (Woratschek 2012, S. 90).

In der Fachliteratur finden sich häufig auch andere Begriffe wie Altersstereotype, Vorurteile gegenüber älteren Menschen und Ageism. Rothermund und Mayer grenzen diese Begriffe voneinander ab. Sie verstehen Altersstereotype als verallgemeinerte „abstrakte Wissensstrukturen“, die innerhalb eines bestimmten Kulturkreises und somit auch von den älteren Menschen selbst geteilt werden (Rothermund und Mayer 2009, S. 32). Hierunter fallen Zuschreibungen von Eigenschaften (wie zum Beispiel Vergesslichkeit oder die Weisheit des Alters) oder auch Erwartungen an ein bestimmtes Verhalten (wie etwa, ab einem bestimmten Lebensalter nicht mehr Auto fahren zu sollen). Die Autor*innen räumen ein, dass diesen Verallgemeinerungen manchmal durchaus ein wahrer Kern innewohnen könne und dies eine Bekämpfung dieser Stereotype erschweren würde. Demgegenüber handele es sich bei Vorurteilen um Einstellungen zu älteren Menschen und mit dem Alter assoziierten

Eigenschaften. Vorurteile seien meist negative und verallgemeinerte Bewertungen von Menschen (Ebd., S. 32f).

Ein immer wieder auftauchender Begriff ist der des Ageism, im Deutschen manchmal auch Ageismus genannt. Er wurde 1969 von Robert Butler in einem kurzen Aufsatz in der Fachzeitschrift „The Gerontologist“ geprägt, der sich mit der ungleichen Behandlung Älterer auseinandersetzte. Für ihn handelte es sich bei Ageism um „ein umfassendes gesellschaftliches Phänomen“, das sich auf drei Ebenen vollzieht: „1. Fehlannahmen und Vorurteile gegenüber älteren Menschen, dem Alter sowie dem Alterungsprozess, 2. soziale Diskriminierungen älterer Menschen im alltäglichen Leben sowie 3. institutionelle und politische Praktiken, die stereotype Überzeugungen immer wieder bestätigen und hierdurch aufrechterhalten“ (Ebd., S. 33). Rothermund und Mayer räumen jedoch kritisch ein, dass Stereotype, Vorurteile und Diskriminierungen einzeln für sich betrachtet werden müssten, um die Ursachen und die Entstehung von Altersdiskriminierungen zu erklären und dieses hier nur kurz vorgestellte, wesentlich weitere Verständnis des Begriffs Ageism eine solche Trennung nicht ermögliche (Ebd.).

Da im folgenden Kapitel ein intersektionales Verständnis von (Anti-)Diskriminierung als ein möglicher Ansatz in der Sozialen Arbeit vorgestellt wird, soll an dieser Stelle auf das darin zugrunde liegende Verständnis von Altersdiskriminierung eingegangen werden. Czollek, Perko und Weinbach definieren Ageismus als ähnlich umfassendes Phänomen, demnach es sich hierbei um eine „strukturelle Diskriminierung⁷ der Menschen aufgrund ihres Geburtsjahres und ihnen zugeschriebener Altersbilder“ handele (Czollek et al. 2012, S. 115). Diesen grenzen sie von der Diskriminierung von Kindern (Adultismus) und Jugendlichen (Epiphanismus) ab (Perko und Czollek 2012, S. 12).

Angesichts der oben beschriebenen Umstände stellt sich die Frage, wie das Alter und darüber hinaus eine antidiskriminierende Praxis in der Beratung Berücksichtigung finden kann. Bei der Sichtung der eingangs erwähnten Publikationen zur Beratung älterer Menschen konnten keine Ansätze gefunden werden, die eine bewusst antidiskriminierende Haltung einnehmen. In diesem Zusammenhang werden in der Literatur mit Hilfe des Konzepts der Intersektionalität/Intersectionality sowie dem Begriff der Diversität/Diversity Möglichkeiten diskutiert, wie „eine Perspektive der Anti-Diskriminierung und der sozialen Gerechtigkeit“ eingenommen werden kann: „In der Interaktion mit Adressat_innen geht es – diesem Ansatz

7 Czollek, Perko und Weinbach verstehen strukturelle Diskriminierung als das Ineinanderwirken von Diskriminierungen auf drei Ebenen stattfindend: erstens als individuelles Handeln, zweitens auf institutioneller und drittens auf kultureller Ebene (Czollek et al. 2012, S. 27).

zufolge – zum Beispiel auch darum, dass Professionelle Soziale Arbeit sich der eigenen sozialen Positionierungen bewusst werden und wechselseitige Zuschreibungen und Erwartungen, die mit verschiedenen sozialen Positionierungen einhergehen können, in kritischer Perspektive reflektieren“ (Leiprecht 2012, S. 18). Deshalb sollen im folgenden Abschnitt zwei Konzepte vorgestellt werden, die eine antidiskriminierende Beratung ermöglichen können.

3. Diversity und Intersektionalität als Elemente antidiskriminierender Beratung

3.1 Diversity in der Beratung

Ein Konzept, das die Verschiedenheit und Individualität der Adressat*innen von Sozialer Arbeit zu berücksichtigen versucht, ist das der Diversität (Diversity). In ihrem Artikel „Diversität in der Beratung: Unterschiedlichen Lebenswelten gerecht werden“ stellt Ursel Sickendiek das Konzept vor und zeigt auf, wie dieses nicht nur in gesetzlichen Vorgaben auf internationaler und nationaler Ebene verankert ist, sondern auch wie Diversität in der Beratung im angelsächsischen und deutschen Raum aufgegriffen wurde und – inzwischen auch kritisch – diskutiert wird.

Diversität habe demnach seit den 1990er Jahren Eingang in professionelle Standards und ethische Handlungsempfehlungen rund um das Thema Beratung gefunden, um einen anerkennenden Umgang frei von Diskriminierungen gewährleisten zu können. Seinen Ursprung hat das Konzept in den nordamerikanischen Civil Rights Movements der 1960er Jahre, die sich auch kritisch mit vorherrschender, meist „weißer, westlicher, akademisch gebildeter patriarchaler Kultur“ in Beratungskonzepten auseinandersetzten und einen Fokus auf die Rolle von Geschlecht, Lebensalter, sexueller Orientierung, Hautfarbe, physischen und psychischen Fähigkeiten sowie kultureller und weltanschaulicher Zugehörigkeit legte (Sickendiek 2013, S. 1431). Auffällig ist hier – dies hat sich im Zuge der Recherche für diese Arbeit bestätigt – dass die Berücksichtigung von Diversität in der Regel den Fokus unter anderem auf kulturelle Aspekte oder auch die Frage nach der Rolle des Geschlechts legt. Das Alter wird häufig zwar als weitere zu berücksichtigende Kategorie angeführt, meistens jedoch nicht weiter darauf eingegangen (Ebd.).

Sickendiek versteht Diversität als einen mehrdimensionalen Ansatz und Diversität als „die Vielfalt sozialer, kultureller, physischer und umweltbezogener Unterschiede zwischen Menschen [...], die ihre Art zu denken, ihr Handeln und ihre Lebensführung beeinflussen“ könnten (Ebd., S. 1431f). Weiterhin sei das Konzept durch zwei Aspekte gekennzeichnet: Das

Prinzip der Antidiskriminierung versuche die „Verschiedenheit explizit positiv zu besetzen und wertzuschätzen“ und bedeute einen Umgang möglichst frei von Abwertung und Ausgrenzung (Ebd., S. 1432). Gleichzeitig gehe das Konzept der Diversität von einem „gruppenübergreifenden, zumeist als ‚horizontal‘ bezeichneten Ansatz“ aus, der annimmt, dass sich die verschiedenen Diskriminierungsformen und Benachteiligungen in ähnlicher Weise vollziehen und gemeinsam auftreten können (Ebd.).

Hinsichtlich der Integration von Diversität in die Beratung plädiert Sickendiek für eine anerkennende Beratung, die für die verschiedenen Erfahrungen und unterschiedlichen Lebensweisen und Bewältigungsformen der Adressat*innen offen ist: „In der Beratung Raum und Gelegenheit hierfür zu bieten und den Personen mit ihren Besonderheiten, aber auch den Merkmalen, die vielleicht nichts mit dieser Besonderheit zu tun haben, Aufmerksamkeit und Achtung entgegenzubringen, ist ein wesentliches Prinzip einer diversitätsreflexiven Beratung“ (Ebd., S. 1438).

Darüber hinaus spricht sie sich für einen ressourcenorientierten Blick für die Suche nach Lösungen und Handlungsoptionen aus, der sich an der Lebenslage sowie der Lebenswelt der Adressat*innen orientieren sollte. Denn in der individuellen und damit diversen Lebenswelt verortet sie Hierarchien und Machtverhältnisse, die in der Folge zu Problemen und damit zu Anlässen von Beratung werden könnten⁸ (Ebd., 1439). Weiterhin solle sich die Beratungsarbeit auf soziale Gerechtigkeit beziehen, was sowohl die Unterstützung der Ratsuchenden beim Erschließen neuer Ressourcen bedeute als auch das Abzielen auf mehr Gerechtigkeit und gesellschaftliche Partizipation im Gemeinwesen (Ebd., S. 1440ff). Als weitere Voraussetzung sollte in der Beratung Transparenz hergestellt werden. Das hieße zum einen die Erläuterung des Beratungsmodells/-settings sowie der methodischen Vorgehensweise und auch die Bereitschaft, diese möglicherweise zur Diskussion zu stellen. Zum anderen bedeute dies auch die Kommunikation über unterschiedliche Werte, Haltungen und Wahrnehmungen anzustoßen, um eine „Beratung in Diversität“ zu ermöglichen (Ebd., S. 1444).

Für das Gelingen dieser diversitätsreflexiven Beratung benötige es neben einer guten Qualifikation und Professionalität der Berater*innen auch geeignete Strukturen hinsichtlich des Settings, der Art der Ansprache, der Lage der Einrichtung, der Öffnungszeiten und

8 Lebenslage definiert Sickendiek hier als eine sozioökonomische Kategorie wie beispielsweise Schichtzugehörigkeit, finanzielle Lage, Erwerbsstatus, Wohnsituation oder auch Familienstand. In Anlehnung an Grundwald und Thiersch (2004) bezieht sich die Lebenswelt oder das Milieu auf damit einhergehende „sozialen Bezügen und subjektiven Wirklichkeiten, mit ihren Alltagstheorien, pragmatischen Handlungsorientierungen, Typisierungen und Routinen“ als einen Ort der alltagsweltlichen Bewältigung (Sickendiek 2013, S. 1438f).

Erreichbarkeit sowie der Außendarstellung der Einrichtung und deren Vernetzung auf lokaler Ebene. Denn „[a]llzu häufig dreht sich die professionelle und beratungspolitische Diskussion um Diversität in allererster Linie um die Qualifikation der BeraterInnen. [...] Dies reduziert das Thema allerdings oft auf die individuellen Kontakte zwischen BeraterInnen und Ratsuchenden und überfrachtet sie“ (Ebd., S. 1439f).

Für die Integration kultureller Perspektiven in die Beratung konstatiert Sickendiek: „Was BeraterInnen über die Verschiedenheit von Menschen denken und wissen, bestimmt wesentlich die Fragen, die sie in der Beratung stellen oder nicht stellen, die Interpretationen, die sie vornehmen, und die Anregungen und Informationen, die sie geben oder nicht geben. (Beratungs-)Wissen ist lebensweltlich wie kulturell verortet. Auch professionelles, akademisch gelerntes Wissen wird durch eigene Erfahrungen und durch den eigenen kulturellen Standpunkt geprägt und gefiltert. [...] So entstehen bewusste oder unbewusste Vorannahmen, Sensibilität und erhöhte Aufmerksamkeit oder auch Voreingenommenheit und blinde Flecken in der Wahrnehmung von BeraterInnen, die sich immer darin niederschlagen, wie sie den Beratungsprozess lenken [...]“ (Ebd., S. 1441). Im Hinblick auf die Fragestellung dieser Arbeit lässt sich diese Aussage auch auf die Integration der Kategorie Alter übertragen.

3.2 Intersektionalität in der Beratung

Ein Konzept, das in diesem Zusammenhang auch in der Sozialen Arbeit aufgegriffen wird, ist das der Intersektionalität. Der Begriff Intersectionality hat seine Wurzeln im US-amerikanischen „Black Feminism“ sowie der „Critical Race Theory“ und wurde von der Rechtswissenschaftlerin Kimberle Crenshaw in die feministische Theorie eingeführt. Er beruht auf der Annahme, dass Menschen nicht nur aufgrund einer Kategorie wie beispielsweise des Geschlechts, der Rasse oder des Alters und den damit verbundenen Zuschreibungen diskriminiert oder unterdrückt werden können. Vielmehr nimmt ein intersektionales Verständnis an, dass sich verschiedene Diskriminierungen verschränken können (Czollek und Perko 2010, S. 38).

Für die Soziale Arbeit haben Leah Carola Czollek und Gudrun Perko das Konzept der Intersektionalität unter Berücksichtigung von Diversity und Gender fruchtbar gemacht und in die Professionalisierungsdebatte eingebracht. Sie konstatieren, dass Diversity bis dato zwar aufgegriffen, jedoch auf vereinzelte Ansätze reduziert sei und plädieren für ein „Radical Diversity“-Konzept, dass das Erlangen von (Gender- und) Diversity-Kompetenzen sowohl auf struktureller, d.h. institutioneller Ebene als auch auf Seite der Sozialarbeiter*innen in ihrer

beruflichen Praxis umfasst (Ebd.).

Diversity verstehen sie dabei wie folgt: „Diversity bedeutet Vielfalt, Heterogenität, Unterschiedlichkeit und bezieht sich auf die partizipative Anerkennung der Diversitäten von Menschen: Geschlecht/Gender, sexuelle Orientierung, ‚Hautfarbe‘, Alter, kulturelle Herkunft, zugeschriebene ‚Behinderung‘, Klasse und vieles mehr gelten als Diversitykategorien bzw. Diversitydimensionen, aufgrund derer Menschen in positiver oder negativer Weise bestimmt werden, an gesellschaftlichen (ökonomischen, sozialen, kulturellen, institutionellen etc.) Ressourcen teilnehmen können oder davon ausgegrenzt sind“ (Perko und Czollek 2012, S. 3f).

In der Sozialen Arbeit bedeute die Berücksichtigung von Diversity im Kern einen anerkennenden Umgang mit den Menschen unabhängig von den genannten Kategorien und wenn auf diese rekurriert werden müsse, so solle dies vielmehr in einem „dialektischen Verständnis von Gleichheit in der Differenz und Differenz in der Gleichheit“ geschehen (Czollek und Perko 2010, S. 38).

Czollek und Perko verwenden in diesem Zusammenhang den Begriff der strukturellen Diskriminierung anders als eingangs beschrieben. Ihrer Ansicht nach geschehe diese auf individueller, institutioneller und kultureller Ebene. Eine intersektionale Analyse und Reflexion soll diese Diskriminierungsformen einzeln aber auch deren „strukturelle Verwobenheiten“ sichtbar machen, ohne diese zu hierarchisieren (Perko und Czollek 2012, S. 6ff). Dies bedeute:

- „- Unterschiedliche Unterdrückungs- und Diskriminierungsformen als strukturelle Machtverhältnisse zusammen und miteinander verwoben zu denken.
- Individuelle, institutionelle und kulturelle Mechanismen und Handlungen mit dem bewussten und unbewussten Ziel, Menschen herabzusetzen, abzuwerten und auszuschließen, zusammen zu denken.
- Das Ineinandergreifen von individueller, struktureller und kulturell-gesellschaftlicher Ebene von Diskriminierung zu reflektieren.
- die Thematisierung der Komplexität von Diskriminierung und die Konsequenz, jede Form der Diskriminierung in horizontalen und vertikalen Verbindungen untereinander zu betrachten.
- Überschneidungen, wenn Personen von mehreren Diskriminierungsformen betroffen sind und diese sich aneinander anschließen.
- Die Möglichkeit, dass Menschen Ausgrenzungserfahrungen erleben und gleichzeitig selbst Diskriminierungsmechanismen haben, mit denen sie sich selbst an Ausgrenzung beteiligen, zu reflektieren“ (Ebd., S. 14f).

Die Bedeutung des intersektionalen Ansatzes verdeutlichen Czollek und Perko in ihrem Artikel „Gender und Diversity in ihrer Intersektionalität“ auch mit Hilfe von Beispielen – jedoch mit dem Fokus auf Gender – aus der Beratungspraxis. Insofern ist davon auszugehen,

dass dies auch auf die „Basiskategorie“ Alter und die Beratung von älteren Menschen übertragbar ist (Ebd., S. 10). Ausgehend von dieser Annahme scheint ein intersektionales Verständnis in der Arbeit mit älteren Menschen ebenfalls sinnvoll.

Methodisch unterscheiden die Autor*innen drei verschiedene Zugangsweisen, die die Wechselwirkung sowohl zwischen und innerhalb (interkategorial und intrakategorial) als auch im Hinblick auf deren mögliche Dekonstruktion (antikategorial) ermöglichen sollen (Czollek und Perko 2010, S. 39f).

Das Analysieren interkategorialer Wirkungsweisen könnte sich zum Beispiel darauf beziehen, dass eine ältere Frau in der Beratung darüber klagt, sie fühle sich mit steigendem Alter von Ärzt*innen nicht mehr ausreichend respektiert und ernst genommen und sucht in einer schriftlichen Angelegenheit deshalb professionelle Hilfe. Gleichzeitig räumt sie ein, nicht mehr so gut hören zu können und vermutet weiterhin, dass auch ihr Kopftuch in solchen Momenten eine Rolle spielen könne. Im Sinne von Diversity-Kompetenz gälte es hier herauszufinden, ob diese Benachteiligungserfahrungen lediglich auf eine Kategorie wie das Alter zurückzuführen seien oder vielleicht auch mit anderen Kategorien wie beispielsweise ihrem Geschlecht, ihrer kulturellen Herkunft, der körperlichen Verfasstheit oder auch ihrem Bildungshintergrund zu tun haben könnten. In solchen Fällen gelte es in der Beratung verständnisvoll zu agieren, Wissen über die Entstehung von Diskriminierung zum Beispiel aufgrund des Alters oder der kulturellen Herkunft zu haben und gleichzeitig die eigene Rolle als Berater*in und deren Wirkung auf das Beratungssetting zu reflektieren.

Die intrakategoriale Herangehensweise bezieht sich auf die Frage, inwieweit sich Unterschiede oder auch Ungleichheiten innerhalb der Kategorie ergeben können und „wie diese Kategorien mit ihren Werten, Stereotypen etc. innerhalb eines Menschen wirken“ (Ebd., S. 39). Ein Beispiel im Hinblick auf das Alter wäre hier die Auseinandersetzung mit vorherrschenden Altersbildern und wie diese sich auf das Denken, Fühlen und Handeln von (älteren) Menschen auswirken können. Übertragen auf die Beratungssituation wäre dies nicht nur auf die Adressat*innen begrenzt, sondern bezöge sich vielmehr auch auf die Berater*innen und die Reflexion ihrer Werte und Vorstellungen.

Mit Hilfe des antikategorialen Zugangs stehen die Kategorien und deren Herausbildung zur Disposition, indem diese dekonstruiert werden sollen. Perko und Czollek beziehen sich in ihrem Beispiel auf die Praxis des „Undoing Gender“, um Geschlechterrollen und deren Stereotypisierung aufzubrechen (Ebd., S. 40). Denkbar wäre in Anlehnung an das „Doing Age“ in diesem Zusammenhang auch von einem „Undoing Age“ zu sprechen. Die Frage, wie dies in einer Beratungssituation aussehen könnte, ist an dieser Stelle schwierig zu

beantworten. Auf institutioneller Seite wäre zum Beispiel überlegenswert, wie sich eine Beratungsstelle bezeichnet und nach außen hin auftritt und wer sich davon in welcher Weise angesprochen fühlen mag. In der Beratungssituation selbst könnten hier vor allem Altersunterschiede in der Beratungsbeziehung zwischen den Adressat*innen und den Beratenden oder beispielsweise auch über die Wortwahl, das äußere Erscheinungsbild oder die körperliche Verfassung zum tragen kommen. Berater*innen müssten auch hier ihre Vorstellungen über das Alter und ihre eigene Positionierung hierzu reflektieren.

3.3 Zwischenfazit

Zusammenfassend kann an dieser Stelle gesagt werden, dass das Alter nicht eindeutig definierbar ist, individuell verschieden wahrgenommen werden kann und weiterhin in Relation zu der jeweiligen Situation betrachtet werden sollte. Dies gilt ebenso für die Vorstellung vom Alters und dem Alterungsprozess, da diese Altersbilder durch die gesellschaftlichen, historischen und kulturellen Bedingungen geprägt sind.

Weiterhin ist deutlich geworden, dass auch die Beratung in der Sozialen Arbeit nicht frei von diesen Prozessen ist und Altersbilder Einfluss auf die Adressat*innen, die Berater*innen und somit auch auf den interaktiven Beratungsprozess als solchen haben können. Eine potentielle Gefahr von Diskriminierung geht darüber hinaus nicht nur von Zuschreibungen zur Kategorie Alter aus sondern kann sich im Sinne eines diversitätswussten und intersektionalen Verständnisses prinzipiell auch mit Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität, (zugeschriebenen) Behinderungen etc. verschränken.

Demnach sollten Beratungsangebote, ihre Institutionen und insbesondere die Berater*innen versuchen, intersektional-antidiskriminierend zu beraten und dabei gleichzeitig eine Sensibilität für die Diversität der Adressat*innen sowie die Besonderheiten des Alters mitbringen. Denn der Umgang mit dem Alter hat laut Cornelia Schweppe für die Soziale Arbeit eine besondere Bedeutung, da diese „im mainstream auf Entwicklung und Verbesserung“ abziele, sich die Sozialarbeiter*innen jedoch vielmehr auf „Dasein, Dabeisein, Aushalten, auch auf das Aushalten von Hilflosigkeit der anderen und der eigenen“ einlassen müssten (Schweppe 2005a, S. 43). Laut Lothar Böhnisch müsse darüber hinaus „das Alter aus der Sicht der Sozialen Arbeit nicht vorschnell als selbstverständliche[r] gesellschaftliche[r] Ort der Hilfsbedürftigkeit“ verstanden werden und wünscht sich damit eine Abkehr vom defizitären Bild des Alters (Böhnisch 2010, S. 193).

Inwieweit dementsprechende antidiskriminierende Elemente in den hier untersuchten Publikationen enthalten sind, wird im fünften Kapitel untersucht. Zur Beantwortung der Fragestellung dieser Arbeit ist es grundsätzlich notwendig zu klären, warum es überhaupt spezieller Beratungsangebote für ältere Menschen bedarf. Im folgenden Abschnitt sollen somit die Lebensphase Alter und daraus resultierende mögliche Bedarfslagen von älteren Menschen umrissen werden. Im Anschluss daran wird das breite Spektrum bereits existierender Beratungsangebote in der Altenhilfe vorgestellt.

4. Beratung älterer Menschen in der Sozialen Arbeit

4.1 Bedarfslagen im Alter

In der Literatur wird die Lebensphase Alter häufig durch zwei sich beeinflussende Prozesse charakterisiert: Zum einen werde diese im Zuge von gesellschaftlichen Modernisierungsprozessen zunehmend individualisiert. Zum anderen wird von einer Pluralisierung der Lebensphase Alter ausgegangen (Peters 2014, S. 37). Angesichts dieser Entwicklungen und der Tatsache, dass sich bestimmte soziale Benachteiligungen ebenso wie Privilegien „biografisch aufgeschichtet haben“, könne laut Kirsten Aner somit auch nicht mehr von *der* „besondere[n] Lebenslage Alter“ gesprochen werden (Aner 2008, S. 1).

Die zunehmenden Individualisierungs- und Pluralisierungsprozesse sorgten laut Meinolf Peters unter anderem auch dafür, dass ältere Menschen ein viel höheres Maß an „Identitätsarbeit“ leisten müssten, um die damit einhergehenden Widersprüchlichkeiten, Unsicherheiten und Veränderungen in ihrem Leben bewältigen zu können (Peters 2014, S. 38). Wie ältere Menschen den Anforderungen und Aufgaben beim Übergang in diesen Lebensabschnitt sowie in dieser Lebensphase begegnen, wird unter anderem in der Entwicklungspsychologie erforscht. Hierfür werden drei Bereiche unterschieden, die laut Peters auch einen entsprechenden Beratungsbedarf nach sich ziehen könnten. Zum einen gehe es um den „Übergang ins Alter“, der durch das Ende des Arbeitslebens und den Eintritt in das Rentenalter gekennzeichnet sei. Damit einhergehend müssten die Betroffenen oft ihr soziales Leben und den Alltag neu gestalten und es stellten sich Fragen bezüglich der eigenen Identität. Der zweite mögliche Handlungsbedarf werde beim „Übergang vom selbständigen ins abhängige Alter“ – oder vom sogenannten dritten ins vierte Lebensalter – verortet: So sähen sich ältere Menschen nicht nur mit einem eventuell wachsenden Bedarf an Hilfe und Unterstützung, sondern auch mit Fragen von Abhängigkeit und Autonomie sowie der Endlichkeit des Lebens konfrontiert. Als letzten Aspekt benennt Peters den „Übergang, der

mit dem Sterbeprozess“ und dem nahenden Tod gekennzeichnet sei (Ebd.).

Diese entwicklungspsychologischen Prozesse und ein daraus möglicherweise resultierender Beratungsbedarf (auch in Form psychosozialer Beratung) kumulieren mit Entwicklungen und sozialen Problemlagen, derer sich vor allem die soziale Gerontologie angenommen hat. Im Zusammenhang mit den sich pluralisierenden Lebenslagen rückten laut Gertrud M. Backes und Wolfgang Clemens (1998) unter anderem Themen wie wachsende soziale Ungleichheiten, die Lebenslagen von älteren Migrant*innen oder auch die Bedeutung des Geschlechts in den Vordergrund (Backes und Clemens 1998, zitiert nach ebd., S. 40f). Dies wird auch in der Annahme vom „Strukturwandel des Alters“ von Hans Peter Tews (1993) deutlich, der durch folgende Tendenzen gekennzeichnet sei: einer „Verjüngung“ des Alters, demnach ältere Menschen heutzutage als biologisch gesünder gelten, einer „Entberuflichung“ des Alters und einer als „Feminisierung“ bezeichneten Entwicklung, da es mit zunehmendem Alter anteilig mehr Frauen als Männer gibt und diese auch einen höheren Anteil der Pflegebedürftigen ausmachen. Gleichzeitig wohnten immer mehr ältere Menschen alleine („Singularisierung“) und der Anteil von sehr alten und hochbetagten Menschen wachse stetig („Hochaltrigkeit“) (Tews 1993, zitiert nach ebd., S. 41).

All diese Entwicklungen ziehen einen entsprechenden Bedarf nach sich, der sich auch in der Ausgestaltung von Beratungsangeboten widerspiegelt. Dies soll im nächsten Abschnitt verdeutlicht werden.

4.2 Beratungsangebote für ältere Menschen

Durch den oben beschriebenen gesellschaftlichen Wandel und dessen Auswirkungen auf die Lebensphase Alter hat sich auch die Beratungslandschaft zunehmend ausdifferenziert.

Beratungsangebote für ältere Menschen gibt es aufgrund gesetzlicher Vorgaben. Für das Alter findet sich jedoch kein eigenständiges Leistungsrecht, wie es etwa für das Kinder- und Jugendhilferecht im Achten Sozialgesetzbuch (SGB) geregelt ist. Die Grundlage für die Altenhilfe ist einerseits als Teil der kommunalen Daseinsvorsorge durch die Sozialhilfe (SGB XII) geregelt, in der zum Beispiel die offene Altenarbeit erfasst ist. Insgesamt unterscheidet sich die Ausgestaltung der Infrastruktur weiterhin durch die regionalen und Landesunterschiede (Aner 2010a, S. 9) Diese Beratung erfolgt sowohl durch die Kommunen selbst als auch durch Träger der freien Wohlfahrtspflege. Andererseits existieren vor allem gesetzliche Regelungen im Hinblick auf die Hilfs- und Pflegebedürftigkeit von (älteren) Menschen. Hierbei handelt es sich beispielsweise um Beratung durch die Kranken- und

Pflegekassen sowie den Medizinischen Dienst der Krankenkassen (Tebest und Stock 2013, S. 110ff). Darüber hinaus findet Beratung auch in ambulanten/offenen und teil-/stationären Einrichtungen der Altenhilfe statt. Neben diesen institutionellen Hilfen sind insbesondere die eigenständigen allgemeinen Altenberatungsangebote – wie sie beispielsweise auch in Freizeitbegegnungsstätten für Ältere angeboten werden – von Relevanz, da diese „durch ihren generalistischen Charakter [...] in allen das Alter betreffenden sozialen, psychischen und materiellen Problemlagen“ Unterstützung bieten könnten (Hahn 2011, S. 81).

Thematisch ist die Bandbreite der angebotenen und auch nachgefragten Leistungen groß. Wichtige Beratungsanliegen sind Fragen zu Einkommen und Finanzen, rund um die Themen Wohnen, Ernährung und Gesundheit, Freizeit- und Bildungsberatung sowie Lebensberatung und rechtliche Fragen (Peters 2014, S. 43). Darüber hinaus können andere Beratungsthemen aufgrund der Entwicklungen im Alter besondere Brisanz entwickeln. Hierbei handelt es sich laut Peters vor allem um Fragen hinsichtlich eines möglichen Umzugs in ein Heim, die Beratung von älteren Menschen in Heimen, zu Erbschaftsfragen und Gesundheitsthemen, Trauerberatung sowie die Paar- und Sexualberatung. Gleichzeitig seien diese Themen alle „von einer latenten Suche nach Sinn durchzogen“, die aufgrund des Bewusstseins über das kommende Lebensende, körperliche und geistige Veränderungen oder auch durch den Verlust der eigenen Eltern und von Menschen in der gleichen Altersgruppe geprägt seien (Ebd., S. 45).

Hinsichtlich ihrer Ausrichtung, der zugrunde liegenden Altersbilder sowie der methodischen Herangehensweisen unterscheiden sich die Beratungsangebote ebenfalls.⁹ Beispielfhaft sei an dieser Stelle erwähnt, dass Peters dies vor allem im Hinblick darauf thematisiert, ob psychosoziale Aspekte Teil der Beratung seien oder ob es eher um Information als Beratung ginge (Ebd., S. 44). Bezogen auf die besonderen Bedarfslagen von älteren Migrant*innen kritisiert wiederum Kathrin Hahn, dass die Einrichtungen in der Altenhilfe und damit auch das Beratungsangebot vielfach noch nicht darauf ausgerichtet seien (Hahn 2011, S. 82ff, 88ff).

Vertiefend werden auf den folgenden Seiten der Einfluss der Kategorie Alter, die damit zusammenhängenden Vorstellungen und deren Wirkungsweisen in der Beratung anhand der kritischen Analyse der beiden Studien von Aner und Pohlmann herausgearbeitet.

9 Einen umfassenden Überblick auch über die Methoden und konzeptionelle Ausrichtung liefert die Studie von Pohlmann.

5. Methoden und Ansätze antidiskriminierender Beratung

Ausgangspunkt dieser Arbeit ist die Frage, inwiefern eine nicht diskriminierende Beratung älterer Menschen in der Beratungspraxis umgesetzt wird. Hierfür werden im folgenden Abschnitt zwei Studien über die Beratung Älterer vorgestellt und daraufhin untersucht, inwieweit sie Diskriminierung beziehungsweise Altersdiskriminierung thematisieren und Strategien vorschlagen, um dem entgegenzuwirken. Es ist an dieser Stelle jedoch zu betonen, dass in den beiden Studien kein expliziter Fokus auf (Anti-)Diskriminierung gelegt wurde.

Bevor die Inhalte der beiden Studien diskutiert werden, sollen diese zunächst eingeordnet werden. Die Autor*innen entstammen mit den Sozialwissenschaften beziehungsweise der (Sozialen) Gerontologie ähnlichen wissenschaftlichen Disziplinen. Die Publikation „Soziale Beratung und Alter. Irritationen, Lösungen, Professionalität“ von Kirsten Aner aus dem Jahr 2010 ist das Ergebnis einer qualitativen Auswertung von insgesamt zwölf Interviews, in denen die Bedeutung des Alters im Beratungsprozess und insbesondere für die Beratungsbeziehung im Fokus stand. Demgegenüber ist in dem von Stefan Pohlmann 2013 herausgegebenen Band „Gut beraten. Forschungsbeiträge für eine alternde Gesellschaft“ ein mehrjähriges Forschungsprojekt dokumentiert, das vor allem mithilfe quantitativer aber auch qualitativer Methoden einen umfassenden Überblick über die Beratungsangebote für ältere Menschen sowie ihrer Angehörigen liefert.

Der Vergleich der beiden Studien ist somit angesichts der unterschiedlichen methodischen Herangehensweise und der daraus resultierenden Datengrundlage schwierig. Deshalb wurde das Material entlang seines jeweiligen Verständnisses von Beratung, Alter, (Alters-)Diskriminierung sowie ihrer für diese Arbeit relevanten Ergebnisse und möglicher antidiskriminierender Lösungsstrategien strukturiert und zusammengefasst.

5.1 Generationenbeziehungen in der Beratung älterer Menschen

Im Folgenden soll die Studie von Kirsten Aner vorgestellt werden, in der sie den Einfluss der Kategorie Generation auf die Beratungsbeziehung in der Beratung älterer Menschen untersucht hat. Aner führte zwölf problemzentrierte Interviews mit Fachkräften (mit Abschluss in der Sozialpädagogik/Sozialarbeit) durch, die in Beratungsstellen (Lebens-, Schuldner*innen-, Wohnungs- und Paar-Beratung) arbeiteten.¹⁰ Grundlegende Annahmen der Studie waren zum einen, dass das alltägliche „Doing Age“ in ähnlicher Weise von den Sozialarbeiter*innen/-pädagog*innen in der Beratung gedeutet wird, d.h. subjektive

¹⁰ Zur Konzeption und Vorgehensweise siehe (Aner 2010c, S. 58ff).

Deutungsmuster zu professionellen Deutungen werden können. Zum anderen ging Aner davon aus, dass die Konstruktion des eigenen Alters sowie des Alterungsprozesses der Beratenden in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle spielt. Weiterhin wurde angenommen, dass in der Beratung sogenannte „Age Troubles“ auftauchen können und die Berater*innen einen professionellen Umgang damit finden. Die Interviewten wurden nach ihren allgemeinen Deutungsmustern für das Alter, bezüglich des Alters der Adressat*innen, des eigenen Alters, der Wichtigkeit der Muster für die berufliche Praxis und nach den Wirkungen dieser Muster als „expertenhaft-rationalen vs. problematischen Wirkungen“ gefragt (Aner 2010c, S. 57).

Bevor auf die Ergebnisse eingegangen wird, werden zunächst die der Studie zugrunde liegenden Verständnisse von Beratung und Alter erläutert und daraufhin überprüft, ob und wie eine mögliche Diskriminierung älterer Menschen in der Beratung thematisiert wird. Im Anschluss daran werden die angedachten Lösungsstrategien vorgestellt.

5.1.1 Beratung als Soziale Beratung

Aner versteht Beratung als zentrale Handlungsmethode und integralen Bestandteil von Sozialer Arbeit. Sie geht in ihrer Untersuchung von einer „Sozialen Beratung“ aus, die sowohl soziale als auch pädagogische Elemente beinhalte. Hierbei beziehe sich die soziale Komponente auf die unterschiedlichen Themen von Beratung, die zweite Komponente umfasse „die pädagogische Vermittlung von Kompetenzen“ (Aner 2010b, S. 195). Gleichzeitig enthalte die soziale Dimension bereits eine psychosoziale Perspektive, da ihrer Ansicht nach soziale und psychische Probleme miteinander zusammenhängen. Die Soziale Beratung habe zum Ziel, Lernprozesse zu initiieren und zu begleiten sowie alternative Deutungen des individuellen Problems unter Einbeziehung des sozial- und erziehungswissenschaftlichen Wissens zu eröffnen. Dies solle die Adressat*innen in die Lage versetzen, ihre Probleme selbständig zu lösen. Von zentraler Bedeutung für die Soziale Beratung sei neben der Sachebene laut Aner die Beziehungsebene. Eine erfolgreiche Beratung hinge unter anderem neben einer für die Adressat*innen möglichen Identifizierbarkeit mit vorgeschlagenen Lösungen von der Qualität der Beratungsbeziehung und demnach von der beratenden Person ab. Wie im Folgenden zu lesen sein wird, begreift sie die Beratungsbeziehung gleichzeitig als eine Generationenbeziehung (Ebd., S. 196, Aner 2010c, S. 29ff).

5.1.2 Alter, „Doing Age“ und „Age Troubles“

Aner versteht Alter – ähnlich wie das Geschlecht – als eine horizontale Strukturkategorie, die als Orientierungspunkt im menschlichen Zusammenleben diene und begreift den Alterungsprozess als eine „Universalie menschlicher Entwicklung“ (Fiehler und Thimm 1999a, S. 5, zitiert nach Aner 2010c, S. 11). Darüber hinaus verweist sie auf das soziologische Verständnis von Alter als sozial konstruiert wie es eingangs dargestellt wurde und bezieht sich auf Klaus R. Schroeter: „Altern ist nicht nur eine bloße soziale Rolle, sondern ein sich mit jeder menschlichen Handlung vollziehender fortlaufender Prozess interaktiver Darstellung und sozialer Zuschreibungen“ (Schroeter 2008, S. 249f, zitiert nach ebd.). Für die Beschreibung und Analyse dieser interaktiven Herstellung von Alter(sdifferenz) hat er in Anlehnung an das „Doing Gender“ den Begriff des „Doing Age“ geprägt. Dies könne „als beständige gesellschaftliche wie auch individuelle Aushandlung von Rollenzuschreibungen und -übernahmen“ beschrieben werden, in der sich die Menschen mithilfe bestimmter Symbole oder auch über ihr Sprachhandeln in der Interaktion gegenseitig ihr Alter anzeigen (Aner 2010b, S. 197). Auf die Beratungssituation übertragen nimmt Aner somit an, dass das alltägliche „Doing Age“ in der Sozialen Beratung für Irritationen, Unruhe, Unbehagen oder Verstörung und damit für sogenannte „Age Troubles“ verantwortlich sein kann (Aner 2010c, S. 11ff).

In diesem Zusammenhang thematisiert Aner auch die Bedeutung von Altersbildern sowie ihrer möglichen Auswirkungen und führt den Begriff des „Age-ism“ (sic!) ein. Diesen definiert sie ebenfalls in Anlehnung an Robert Butler als „auf das Alter bezogene Diskriminierungen, die sich speziell gegen Menschen höheren, aber auch im mittleren Alter richten“ (Ebd., S. 14). Man könne ihn aus ihrer Sicht jedoch auch kritisch als ein politisches Schlagwort betrachten, weshalb sie dafür plädiert von Vorurteilen zu sprechen. Diese ergäben sich daraus, dass erstens Jüngere nicht die Perspektive der Älteren einnehmen könnten, zweitens eine „tabuisierte Aversion oder sogar Aggression“ gegenüber älteren Menschen historisch gewachsen sei und drittens die Lebenswelt Älterer nicht realistisch wahrgenommen werde (Ebd., S. 15).

Daran anknüpfend nimmt sie weiterhin an, dass sich im „Doing Age“ ebenfalls Idealisierungen wie auch Stigmatisierungen, Stereotype oder Unkenntnis manifestieren und diese demzufolge auch in der Sozialen Beratung auftreten könnten. Die Berater*innen müssten dies entsprechend mitdenken: „Das Alter der Beteiligten wäre damit nicht nur als Merkmal und/oder Thema der ratsuchenden älteren Menschen, sondern vor dem Hintergrund dieser ‚Age Troubles‘ auch als mehr oder weniger bewusster Bezugspunkt der professionellen

Interaktion zu berücksichtigen“ (Ebd.).

5.1.3 Ergebnisse der Studie

In der Studie konnten unabhängig vom Lebensalter der Interviewten drei verschiedene Typen ausgemacht werden. Hierbei handelte es sich erstens um eine „De-Thematisierung des Alters“, zweitens um die „Pragmatische Berücksichtigung des Alters“ und drittens um „Generationenbeziehungen als Bestandteil beruflichen Rollenhandelns“. Im Hinblick auf die Fragestellung dieser Arbeit sei an dieser Stelle die Darstellung der Ergebnisse auf (alters-)diskriminierende Befunde begrenzt. So konnten diese vor allem in den ersten beiden Typen festgestellt werden (Aner 2010c, S. 127ff). Aner hat diese anhand der von ihr formulierten Ansprüche an eine lebensweltorientierte Soziale Beratung überprüft und festgestellt, dass vor allem die ersten beiden Typen durch einen Mangel an Reflexion bezüglich der Kategorie Alter in der Beratungssituation und Altersstereotypisierungen gekennzeichnet waren.

Der Typus „De-Thematisierung des Alters“ ist demnach vor allem dadurch charakterisiert, dass das Alter bewusst ausgeblendet werde. Dies führe unter anderem dazu, dass die Adressat*innen nicht ausreichend mit ihrer Biografie, ihren Bewältigungsstrategien und somit nicht in ihrer Lebenswelt gesehen würden und gleichzeitig eine Defizitorientierung (ebenso eine wie Idealisierung des Alters) den Blick für die Suche und Aktivierung von Ressourcen verstelle und ineffektive Interventionen zur Folge haben könne (Ebd. S. 127f, 145f).

Eine mangelnde Berücksichtigung der lebenszeitlichen Perspektive fehle laut Aner auch dem zweiten Typus der „Pragmatischen Berücksichtigung des Alters“. Dieser erkenne das Alter und das Altern als Teil des professionellen Umgangs an und versuche dies in den Beratungsverlauf zu integrieren. Jedoch geschehe das eher punktuell und unsystematisch und die eigene Generationenzugehörigkeit werde im Beratungssetting nicht reflektiert. In der Folge führe das dazu, dass unter Berücksichtigung des Alters eher pragmatische Lösungen angeboten würden, die nicht den Entwicklungsmöglichkeiten der Adressat*innen entsprächen. Durch die mangelnde Hinterfragung der (eigenen) Altersbilder wären die Berater*innen nicht frei von Vorurteilen. Dies würde – wie auch beim ersten Typus – von der unterschiedlichen Wahrnehmung des eigenen, positiven und des fremden, negativen Altersbildes noch verstärkt (Ebd., S. 128f, 146ff).

Ein weitgehend vorurteilsfreies Vorgehen in der Beratung schreibt Aner dem dritten Typus zu, der sowohl die eigene als auch die Generationenzugehörigkeit der Adressat*innen bewusst

reflektiert und nutzbar machen könne. Durch Berücksichtigung einer lebenszeitlichen Perspektive und deren gesellschaftliche sowie historische Einordnung gelänge es diesen Berater*innen, differenzierte und realistische Lösungen anzubieten. Darüber hinaus schätzten sie das eigene Alter und den Alterungsprozess realistisch ein und könnten die Generationenbeziehungen zu einem Bezugspunkt der Beratung machen (Ebd., S. 130f).

Neben dieser Typologie traten zwei Muster in der Studie gehäuft auf: die bereits erwähnte Gegenüberstellung des eigenen, positiven Alterns mit dem fremden, negativen Altern der Adressat*innen sowie Generation als strukturierende Kategorie. Wie sich dies in der Beratungssituation auswirken kann, sei im folgenden Abschnitt verdeutlicht.

„Age Troubles“ als Generationendifferenzen und -ambivalenzen in der Sozialen Beratung

Hinsichtlich der Beratungssituation konstatiert Aner drei weitere Aspekte, die in der Sozialen Beratung auch in Verbindung mit dem Alter der Beteiligten eine Rolle spielen könnten. Hierbei handele es sich erstens um die Tatsache, dass die Beratungsbeziehung immer wieder durch eine Asymmetrie gekennzeichnet sei, bei der entweder die beratende Person jünger oder älter als die Rat suchende Person sein kann (Ebd., S. 16f).

Exemplarisch sei dies zunächst an dem Beispiel jüngere*r Berater*in und ältere*r Adressat*in verdeutlicht. Dieses Verhältnis könne auf Seiten der beratenden Person zu Verunsicherung führen, da die Asymmetrie zwischen jüngerer, „erzogener“ und älterer „erziehender“ Generation nicht so deutlich wie zum Beispiel in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sei. Hier stünden sich vielmehr der „formale Expertenstatus“ der jüngeren Person und die weitaus größere Lebenserfahrung, eine eventuell bessere soziale und finanzielle Stellung sowie ein damit implizierter Machtzuwachs der älteren Person gegenüber.¹¹ Die jüngeren Berater*innen könnten dann das aufgrund des jüngeren Alters existierende Erfahrungs- und Wissensdefizit nur bedingt mithilfe des „eigenen Erfahrungswissens“ ab- und ausgleichen, um für die Älteren Lösungen mit Identifikationspotential anzubieten. Darüber hinaus sei die Lebenslage Älterer für jüngere Personen nur zu erraten und der Einfluss des Vergehens von Lebenszeit im Alter auf den „subjektiven Bedeutungshorizont“ der älteren Ratsuchenden schwer einzuschätzen (Ebd., S. 166f). Auch wenn Aner einräumt, dass die Unterschiede zwischen den Generationen zunehmend weniger würden, geht sie davon aus, dass es keine völlige Auflösung der Hierarchie von Bildern über die jüngere beziehungsweise ältere Generation geben werde. So könne auch die Tatsache, dass die jüngeren Beratenden – aufgewachsen mit dichotomen

11 Aner bezeichnet die Annahme, dass durch das Vorrücken in der Geburten- und Generationenfolge mit einem Zuwachs an Macht einhergeht als ein in „westlichen“ (sic!) Kulturen geltendes Senioritätsprinzip (Aner 2010c, S. 16).

Bildern in Lern- und Erfahrungserfahrungen (mündig/unmündig, wissend/unwissend) – Einfluss auf die nun in der Beratung eingenommene Rolle der Wissen vermittelnden Person nehmen, nicht von der Hand gewiesen werden. Eine Veränderung der asymmetrischen Machtbeziehung könne jedoch aufgrund des Expertenwissens geschehen. Zusammenfassend könne laut Aner von einer „pädagogischen Umkehrung des soziologischen Generationenverhältnisses“ und damit von einer ambivalenten und möglicherweise normativ unbestimmten Situation gesprochen werden (Ebd., S. 167).

In der Konstellation von älterer*m Berater*in und älterer*m Klient*in verdeutlicht Aner ihre zweite Annahme, dass die Beratungsbeziehung durch die Konfrontation der Berater*innen mit dem eigenen Alter(n) geprägt sein kann und in der Interaktion „funktionale Rollen Aspekte“ zum Tragen kommen könnten. Befänden sich die Berater*innen ebenfalls in ihrer zweiten Lebenshälfte, könne die Beratung durch besondere Herausforderungen gekennzeichnet sein: Es handele sich bei der zwischenmenschlichen Begegnung in der Beratung auch immer um eine „Selbstbegegnung“ und somit im Falle der Beratung Älterer mit dem möglichen eigenen Alterungsprozess sowie dessen Bedeutung für das eigene Leben (Ebd.). Aner nimmt weiterhin an, dass dies zu einem vermeidenden Verhalten seitens der Berater*innen führen könne, da „solche Verluste Beratungsinhalt sind, die auch die Fachkräfte mit einiger Wahrscheinlichkeit treffen werden oder sogar unhintergebar sind“ (Ebd.). Sie vertritt die These, dass es sich hierbei um eine besondere Verschränkung von beruflichen und persönlichen Erfahrungen handele, die das Selbstbild bedrohen könne: Die Berater*innen müssten im eigenen Alter von der helfenden in die hilfebedürftige Rolle wechseln. Gleichzeitig handele es sich hierbei um einen voraussichtlich unumkehrbaren Prozess. Die Gefahr bestünde in der Beratungssituation somit darin, dass die Beratenden diese Problematik nicht genügend reflektierten und dies darüber hinaus noch durch den Einfluss eines von Leistungs-, Jugend- und Schönheitswahn geprägten vorherrschenden Altersbildes auf die (Selbst-)Bilder verschärft werden könne: „Unreflektiert kann die Abwehr dazu führen, dass ein ‚fremdes Altern‘ der Klienten und Klientinnen konstruiert wird und im Beratungsprozess Defizite betont während (auch altersbedingte) Ressourcen übersehen werden“ (Aner 2010c, S. 168)

In einem dritten Schritt thematisiert Aner die Ökonomisierung sozialer Angebotsstrukturen im Hinblick auf die bereits erwähnten Altersbilder und einem dominierenden Bild von Produktivität. Diese liefen häufig dem in der Sozialen Arbeit geltenden Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe sowie dem Erschließen neuer Ressourcen entgegen, da es in der Beratung älterer Menschen vielmehr um eine Begleitung bei Verlusten und einem zunehmenden Abbau ginge. Sie sieht diesen professionellen Anspruch in Abhängigkeit von den gesellschaftlichen

Rahmenbedingungen, namentlich der Einteilung in produktive und unproduktive Mitglieder der Gesellschaft entlang der Lebensalter. Zum einen sei dies Teil der (Selbst-)Wahrnehmung und -repräsentation älterer Menschen, zum anderen geht sie von einem Einfluss auf die Beratungsbeziehung aus. So müssten beispielsweise jüngere wie ältere Berater*innen ihre berufliche Produktivität beweisen: „Erstere müssen zeigen, dass sie ‚schon‘, letztere, dass sie es ‚noch‘ können“ (Ebd., S. 169). Dieser Mechanismus könne mit „den unhintergehbaren Grenzen des höheren Lebensalters“ in der Beratungssituation – insbesondere in der Beratung von Hochaltrigen oder von Demenz Betroffenen – kollidieren und einem Selbstverständnis von Beratung als ein „Dabeisein und Aushalten“ entgegen stehen. (Ebd.)

5.1.4 Lösungsansätze

Ausgehend von der Annahme, jede Beratungsbeziehung sei auch eine Generationenbeziehung, schlägt Aner vor, die Kategorie als Bezugspunkt sowohl der Interaktion als auch als analytisches Instrument zu verwenden. Analog zu ihrem Verständnis von Alter geht Aner davon aus, dass sich die beiden Parteien in der Beratungsbeziehung einer Generation zuordnen würden, die als Fundament für jede individuelle Biografie und Lebenslage gesehen werden könnte: „Personale Identitäten, Alltagsbewältigung und Interaktionen stehen in allen Kulturen auch mit dem Lebensalter und der Generationenzugehörigkeit in Verbindung“ (Aner 2010b, S. 197).

Die Kategorie Generation soll als ordnendes und Ideen stiftendes Prinzip für den professionellen Umgang mit älteren Menschen dienen. Zum einen tauche sie in den geführten Interviews als „Strukturkategorie“ der Beratung sowohl explizit als auch implizit erwähnt auf. Zum anderen fände Soziale Beratung in einer von „Generationendiskursen“ geprägten Gesellschaft statt (Aner 2010c, S. 151ff). Gleichzeitig eröffne die Reflexion mithilfe der Kategorie Generation die Möglichkeit, sich von der stärker mit stigmatisierenden, idealisierenden oder bedrohlichen Stereotypen assoziierten Kategorie Alter zu lösen (Aner 2010b, S. 200).

Bis dato seien jedoch die Kategorie Generation und insbesondere die Generationenbeziehungen zwischen Fachkräften und Adressat*innen selten als Bezugspunkt in der sozialpädagogischen Theorie aufgegriffen worden. Auch unter Einbeziehung von Forschungsergebnissen aus anderen Disziplinen gelte es somit, „die Werthaltigkeit des Generationenbegriffs für die eigene Disziplin zu schärfen“ (Aner 2010c, S. 160). Hierdurch könnten zum Beispiel die Wirkung von Altersstereotypen in der Beratungsbeziehung,

Unterschiede in der Eigenwahrnehmung und von subjektiven Deutungen bei Älteren und Jüngeren oder auch den Generationenbeziehungen innewohnende Ambivalenzen analysiert werden.¹² Gleichzeitig müsste dies systematisch in die Praxis sowie die Aus- und Weiterbildung integriert werden, „[d]enn so wie die Berater/-innen gehalten sind, an den Ressourcen ihrer Klienten/Klientinnen anzusetzen, ohne die lebenszeitbedingten Besonderheiten zu übersehen, können und müssen sie auch ihre eigenen Ressourcen, Grenzen und Befürchtungen im Kontext ihrer Position im Lebenslauf reflektieren“ (Aner 2010b, S. 204).

Im Sinne einer Professionalisierung der Sozialen Beratung plädiert Aner für eine Reflexion der Lebensphase Alter in ihrer individuellen und gesellschaftlichen Komplexität sowie für die Auseinandersetzung mit dem eigenen Altern und den damit einhergehenden Altersbildern. Weiterhin sollten sich Sozialarbeiter*innen grundsätzlich gerontologisches Grundwissen aneignen, da angesichts der demografischen Entwicklung von einer „Gerontologisierung aller Felder Sozialer Arbeit“ gesprochen werden könne (Aner 2010c, S. 169ff).

Ebenso wie die Studie von Kirsten Aner soll auch die Publikation „Gut beraten“ im folgenden Abschnitt zunächst auf ihr Verständnis von Beratung, eine Definition des Alters und auf Hinweise für die Thematisierung von (Alters-)Diskriminierung hin untersucht und im Anschluss daran die aus den Ergebnissen vorgeschlagenen Ideen und Maßnahmen vorgestellt werden.

5.2 „Gut beraten“ - das Forschungsprojekt BELiA

Die im Jahr 2013 von Stefan Pohlmann herausgegebene Publikation „Gut beraten. Forschungsbeiträge für eine alternde Gesellschaft“ ist eine Dokumentation des damals an der Hochschule München angesiedelten BELiA-Forschungsprojekts.¹³ Das Projekt „Beratung zum Erhalt von Lebensqualität im Alter“ wurde von April 2009 bis Dezember 2012 durchgeführt und war unter dem Schwerpunkt „Demografischer Wandel und neue Methoden“ im Rahmen des SILQUA-Programms angesiedelt.¹⁴ Ausgehend von der Annahme, dass die

12 Exemplarisch greift Aner unter anderem auf Studien zur Handlungswirksamkeit von Altersstereotypen von Philipp und Mayer 1999, der individualpsychologischen Betrachtung des persönlichen Sinnsystems von Dittmann-Kohli 1995 sowie dem Konzept der Generationenambivalenzen von Pillemer und Müller-Johnson 2007 zurück (Aner 2010c, S. 160ff).

13 Das Forschungsprojekt umfasste eine bis dato in ihrem Umfang einmalige empirische Auswertung von Beratungsangeboten mit Altersbezug mithilfe von Meta- und Detailerhebungen. Zum Forschungsdesign siehe (Pohlmann et al. 2013b, S. 53ff).

14 Das SILQUA-Programm (Soziale Innovationen für Lebensqualität im Alter) ist ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziertes Forschungsprogramm, das die Auswirkungen des

Beratung älterer Menschen sowie ihrer Angehörigen angesichts der demografischen Entwicklung vor neuen Herausforderungen stehe und es bereits Defizite in der Beratung gebe, sollte ein „konstruktiver Umgang mit dem individuellen und kollektiven Altern“ gefunden werden (Pohlmann 2013a, S. 11). Ziel des Forschungsprojektes sollte eine sogenannte Qualifizierungsoffensive für in der Beratung Älterer Tätige, die Herausarbeitung wichtiger Elemente von Alter(n)sberatung sowie eine ressourcenorientierte Hilfestellung für die älteren Adressat*innen sein. Hierzu wurde unter anderem untersucht, inwieweit die Beratungsangebote das Konstrukt zum Erhalt der Lebensqualität als Bezugspunkt in der Beratung berücksichtigen (Ebd., S. 10f; Pohlmann et al. 2013b, S. 54ff). Als ein Modell für die Qualifizierung wurden Themenblöcke rund um die Beratung Älterer in bereits existierende Studiengänge an der Hochschule München integriert und evaluiert. Darüber hinaus sollten weiterhin mögliche Ansätze entwickelt werden, die Adressat*innen vor unsachgemäßer Beratung schützen und die Qualität von Beratung verbessern können (Ebd.).

5.2.1 Beratung als Alter(n)sberatung

Der der Studie zugrunde liegenden Beratungsdefinition stellen Stefan Pohlmann, Paula Heinecker und Christian Leopold einige allgemeine Überlegungen voran, die sich auf die in Deutschland vorhandene Beratungslandschaft und damit auf die strukturellen Bedingungen beziehen. So erachten sie die zunehmende Ausdifferenzierung der verschiedenen Beratungsangebote als nachteilig für die älteren Adressat*innen, da hierdurch ein „Nebeneinander unterschiedlicher Angebote“, eine damit einhergehende Intransparenz sowie eine durch Wettbewerb geprägte Ausrichtung der Träger entstünden (Pohlmann et al. 2013b, S. 45). Diese Unübersichtlichkeit führe zu einem erschwerten Zugang zu den Angeboten, in denen sich die Adressat*innen darüber hinaus „einer funktionalen Denklöge folgend entweder als Patient, Kunde, Verbraucher oder als Klient [...] positionieren“ müssten (Ebd.). Hinzu käme darüber hinaus, dass selten Angebote aus einer Hand anzutreffen wären und sich darin unterschieden, ob sie die Leistungen kostenfrei oder gegen Bezahlung anböten. Kritisch sehen die Autor*innen in Anbetracht dieses voraussichtlich andauernden Trends, dass es keine Qualitätsstandards für die Qualifizierung der Berater*innen oder Überprüfung der angewandten Methoden gäbe. Ebenfalls bemängeln sie, dass die meisten Angebote für ältere Menschen oder ihre Angehörigen eine problem- und defizitorientierte Ausrichtung hätten und

demografischen Wandels untersucht und entsprechende Handlungsempfehlungen entwickeln soll. Es richtet sich vor allem an Fachhochschulen in den Bereichen Gesundheit, Soziale Arbeit und Pflege und inzwischen auch die Wirtschaftswissenschaften (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2015).

sich dieses insbesondere auf die Berücksichtigung des von ihnen in den Fokus gerückten Konzepts der Lebensqualität auswirken könne (Ebd., S. 45f).

Das Projekt hat eine sehr umfassende Beratungsdefinition entwickelt, die versucht, der heterogenen Beratungsvielfalt gerecht zu werden:

„Alter(n)sberatung bezieht sich auf alle Angebote, die mit unterschiedlichen Inhalten und in verschiedenen Handlungsfeldern Unterstützung für Ratsuchende zu den Themen Alter und Altern anbieten. Zur Zielgruppe der Alter(n)sberatung gehören neben den älteren Menschen ab 60 Jahren, die diese Hilfen aktuell für sich beanspruchen auch die Angehörigen dieser Zielgruppe, die stellvertretend agieren, mitunter aber auch selbst dringend der Unterstützung bedürfen. Daneben sind Personen eingeschlossen, die lang- oder mittelfristig ihr eigenes Altern bewusst planen möchten. Alter(n)sberatung bezieht sich zudem auf generationengemischte Systeme, in denen das Alter auf die eine oder andere Weise eine Rolle spielt. Ferner bezieht sich Alter(n)sberatung auf Organisationen oder Fachkräfte, die ihrerseits vorrangig mit älteren Menschen arbeiten. Damit ist Alter(n)sberatung ausdrücklich nicht auf eine bestimmte Altersgruppe festgelegt. Von Alter(n)sberatung ist in dieser Publikation selbst dann die Rede, wenn eine Einrichtung nicht ausschließlich in diesem Feld tätig ist, sondern zusätzlich andere Themenfelder bedient. Alter(n)sberatung ist darüber hinaus immer dann gegeben, wenn der anbietende Leistungsträger thematisch keine klassischen Alter(n)ssthemen bearbeitet und auch nicht gezielt ältere Kunden anspricht, aber dennoch ältere Menschen zu einem hohen Anteil berät. Voraussetzung für die Bezeichnung Alter(n)sberatung ist aber in jedem Fall, dass zumindest ein Teil der Arbeit Beratungsleistungen umfasst“ (Ebd., S. 46f).

Weiterhin verstehen die Autor*innen Beratung als eine soziale Dienstleistung, die sich unter anderem dadurch auszeichne, dass das Zusammenwirken von Berater*innen und Adressat*innen ein partizipativer Aushandlungsprozess sei, sie sich auf ein bestimmtes Problemfeld beziehe und angesichts einer als unangenehm wahrgenommenen Spannung zwischen dem Individuum und seiner Umwelt als notwendig erachtet werden könne. Voraussetzung für eine Beratung sei weiterhin, dass die Adressat*innen über (kognitive) Fähigkeiten verfügten, sie somit auch ein Anliegen benennen könnten und die Beratenden über mehr Informationen oder Kompetenzen als die Adressat*innen verfügten. Die Beratung solle weiterhin ressourcen- und lösungsorientiert sein und Möglichkeiten zur besseren Bewältigung für die Adressat*innen entwickeln. Dies geschehe auch mittels Anhören, Beschäftigen und An-/Übernehmen fremder Standpunkte oder Ansichten und sei „ein individueller Lern- oder Entwicklungsprozess mit den dazugehörigen Regeln, Bedingungen und Verläufen“ (Leopold et al. 2013, S. 72f).¹⁵

15 Hierbei handelt es sich um eine Zusammenfassung des Verständnisses von Beratung im Forschungsprojekt. An dieser Stelle sei jedoch darauf hingewiesen, dass die Autor*innen Beratung weiterhin als freiwillig

5.2.2 Alter

Die Autor*innen nehmen zunächst an, dass das kalendarische Alter nicht aussagekräftig genug sei, um den individuellen Bedarf älterer Menschen und die Heterogenität der Altersverläufe erfassen zu können. Darüber hinaus könne das Alter nicht als Ursache von Veränderungen oder Phänomenen betrachtet werden, sondern eher als „Begleiterscheinung“ (Pohlmann 2001a, zitiert nach Pohlmann et al. 2013b, S. 46). Es sei jedoch davon auszugehen, dass es innerhalb einer bestimmten Altersgruppe Ähnlichkeiten gebe und sich diese von anderen Altersgruppen unterscheiden. Deshalb beziehe sich die Studie auf Personen, die 60 Jahre und älter sind (Ebd.).

Dieser Begrenzung entgegenstehend plädieren die Autor*innen jedoch an anderer Stelle, dass es langfristig nicht ausreichen würde, Alter(n)sberatung mithilfe des Alters zu charakterisieren, da eine Orientierung am Lebensalter aufgrund der Pluralisierung der Lebensstile und der Individualisierung in allen Altersgruppen alleine nicht ausreiche: „Die Älteren als Klientel sind schließlich eine der heterogensten sozialen Gruppen überhaupt, die sich nach Alter, Gesundheitszustand, sozioökonomischer Situation, Ort und Zweck der Beratung usw. sehr differenziert darstellen kann“ (Heinecker et al. 2013, S. 124).

5.2.3 Risiko und Herausforderung: Altersdiskriminierung

Altersdiskriminierung thematisiert der Band bereits zu Beginn als ein besonders im Alter zu bewältigendes Risiko und damit einhergehend als eine Herausforderung der Alter(n)sberatung.¹⁶ Dieses Stigmatisierungsrisiko führen die Autor*innen auf die Wirkung von Altersbildern als „implizite Erwartungen, Vorstellungen und Annahmen“ zurück, die auch in der Beratungssituation als „sozial-normative Sichtweisen“ sowohl auf Seite der Adressat*innen als auch der Beratenden Einfluss nähmen. Deshalb sei die Reflexion dieser Selbst- und Fremdbilder eine „Kernaufgabe“ von Berater*innen (Pohlmann 2013b, S. 24f).

Gleichzeitig verweist Pohlmann auf die Veränderbarkeit von Altersbildern: „Altersbilder vernachlässigen zudem, dass wahrnehmbare Eigenschaften älterer Menschen das Produkt lebenslanger Entwicklungsprozesse darstellen, deren Verlauf zu einem guten Teil durch soziale und psychologische Faktoren bestimmt und durch bewusstes Handeln beeinflussbar ist“ (Ebd., S. 25). So müsse darüber hinaus auch das Alter als eine Lebensphase begriffen

annehmen. Da die Freiwilligkeit in der Beratung durchaus diskutabel und nicht immer gegeben sein kann, sollte dieses Merkmal kritisch gesehen werden. Es ist jedoch anzunehmen, dass die Autor*innen Beratung im Zwangskontext für ihre Studie mit Hilfe dieser Definition ausschließen und somit nicht in ihre Analyse einbeziehen wollten.

16 Hierunter fielen weiterhin ein mit zunehmendem Alter steigendes Morbiditätsrisiko sowie Abhängigkeits- und Exklusionsrisiken (Pohlmann 2013b, S. 18ff).

werden, die gestaltet werden könne.

An dieser Stelle wird unter anderem auch auf Robert Butlers Verständnis von Ageism verwiesen, der „als gezielte Herabsetzung älterer Menschen aufgrund ihres höheren Lebensalters“ verstanden werden könne (Ebd., S. 25f). Neben einer Diskriminierung aufgrund negativer Altersbilder könnten laut Pohlmann auch ein unangebrachtes fürsorgliches oder auch gleichgültiges Verhalten dafür verantwortlich gemacht werden. Hier sieht er auch eine Aufgabe der Beratung darin, mögliche Diskriminierungen Älterer durch Fachkräfte oder Angehörige zu erkennen. Weiterhin könnten die eigene sowie die gesellschaftliche Wahrnehmung des Alters durch einen Fokus auf die Potentiale des Alters, einem damit einhergehenden konstruktiven Umgang mit altersbedingten Beeinträchtigungen und darüber hinaus durch die Berücksichtigung der Entstehungshintergründe von Altersbildern verändert werden (Ebd., S. 26).

5.2.4 Ergebnisse der Studie

Vorab ist erwähnenswert, dass die Studie einen guten Überblick über den jeweiligen aktuellen Forschungsstand zu vielfältigen Themenbereichen und Begrifflichkeiten liefert. Diese werden den Ergebnissen der Forschungsarbeit in den einzelnen Abschnitten gegenüberbeziehungsweise einleitend vorangestellt. Es kann und soll an dieser Stelle jedoch nicht darum gehen, diese ebenfalls wiederzugeben. Bei der Studie handelt es sich um eine Bestandsaufnahme der deutschen Beratungslandschaft für Ältere und ihre Angehörigen, deren Charakteristika hinsichtlich der thematischen Ausrichtung und Konzeptionalisierung (von Lebensqualität), der Zielgruppen, der verwendeten Methoden sowie damit einhergehender struktureller Zusammenhänge wie beispielsweise die institutionelle Einbettung und Finanzierung. Die Berater*innen wurden hierzu umfassend befragt und entsprechend groß ist die Daten- und Ergebnislage. Im Folgenden sollen nun die Ergebnisse und die daraus abgeleiteten Maßnahmen punktuell im Hinblick auf die Thematisierung von (Alters-)Diskriminierung oder Benachteiligungen zusammengefasst und vorgestellt werden. Denn auch wenn die Studie dieser Fragestellung nicht explizit nachgegangen ist, ließen sich für die vorliegende Arbeit einige Hinweise darauf finden.

Hervorzuheben bezüglich der Zielgruppe ist zunächst, dass diese sehr heterogen ist. Dies läge nicht nur an der Heterogenität der Gruppe der Älteren selbst, sondern auch an der Definition von Alter(n)sberatung. So würden die Angebote häufig auch von Angehörigen und dem

sozialen Umfeld in Anspruch genommen, was eine Berücksichtigung des sozialen Umfelds in der Beratung nötig mache. Die heterogenen Lebenslagen machten sich darüber hinaus in den vielfältigen Beratungsthemen bemerkbar (Heinecker et al. 2013, S. 127ff). Hier spiegelten sich die altersspezifischen Herausforderungen wider, insbesondere das verstärkte Auftreten von körperlichen und/oder psychischen Erkrankungen sowie kognitiver Einschränkungen und Einschränkungen der Mobilität. Hinsichtlich der verschiedenen Zielgruppen konstatieren die Autor*innen, dass die Gruppe der Älteren sowie ihrer Angehörigen sehr heterogen ist und die Lebenslagen vielfältig seien (Ebd., 125).

Besondere Bedeutung räumen die Autor*innen der Gruppe älterer Migrant*innen in einem Exkurs ein und thematisieren deren besondere Risiken sowie Zugangsbarrieren bei der Nutzung von Beratungsangeboten. Bei den älteren Ausländer*innen handele es sich um die am stärksten wachsende Gruppe in Deutschland. Insgesamt sei diese differenziert nach Herkunft, Ethnie, Religion und Sprache ebenfalls eine sehr heterogene Gruppe mit unterschiedlichen Bedarfslagen (Ebd., S. 139). Ein Beispiel für die besonderen Risiken dieser Gruppe lägen etwa in finanziellen Problemlagen und der Gefahr von Altersarmut aufgrund von durch die Migration verursachten Lücken in der Erwerbsbiografie. Daraus resultierten wiederum mögliche psychische Belastungen (Ebd., S. 140f). Problematisch sei in diesem Falle weiterhin, dass die Gruppe der älteren Migrant*innen häufig zu spät von den Beratungsangeboten erreicht würde. Der Zugang erschwere sich unter anderem aufgrund kultureller, sprachlicher und sozialer Barrieren. Weiterhin seien die Einrichtungen im Regelfall auf die „Gesamtbevölkerung“ zugeschnitten (Ebd., S. 142). So sei die Gruppe der älteren Arbeitsmigrant*innen überwiegend männlich – die Angebote jedoch häufig aufgrund der Feminisierung des Alters auf ältere Frauen ausgerichtet. Die Autor*innen plädieren somit zum einen für Angebote, die diesen Umständen Rechnung tragen. Zum anderen bemängeln sie, dass allgemeine Zugangsbarrieren hinzu kämen, die unabhängig von Migrationserfahrungen die gesamte Gruppe der älteren Menschen treffen könnten. Hierbei handele es sich um Isolation, gesundheitliche und sozioökonomische Problemlagen, mangelndes Wissen über die Angebote sowie eine unzureichende zugehende Beratung mit einer Bring-Struktur (Ebd., S. 143).

Die oben erwähnten Risiken und Einschränkungen insbesondere bei Hochaltrigkeit machten laut den Autor*innen weiterhin eine Anpassung des Settings und der Methoden notwendig (Ebd., S. 126). So erfasste die Studie unter dem Aspekt des Klientenaufwands (sic!), inwieweit die Beratungseinrichtungen barrierefrei zu erreichen seien und konnte feststellen, dass ein Teil der Einrichtungen keinen barrierefreien Zugang hatte oder die Anbindung an

öffentliche Verkehrsmittel mit weiten Wegen verbunden war. Darüber hinaus vermuten die Autor*innen einen höheren Aufwand für die Adressat*innen, wenn die Einrichtungen zum Beispiel in größeren Gebäuden wie Rathäusern oder Behörden angesiedelt sind¹⁷: „Hoher Aufwand lässt sich z.B. hinter Beratungsstellen vermuten, die in großen Bürger- oder Rathäusern unter komplexen oder fehlleitenden Angebotsnamen mit Pfortner und Zugangskontrolle untergebracht sind. Dadurch ist die Nutzung verknüpft mit einer Zutrittsschwelle aus Scham („ich muss zum Sozialamt“) und physischer Beschwerde (nicht behinderten- oder rollstuhlgerecht). Der Aufwand kann den rein praktischen Zugriff (Auffinden und Aufsuchen), wie auch die psychologische Hemmschwelle (Scham/Demütigung, Hierarchie/Obrigkeit, Unsicherheit durch ein fremdes Umfeld) umfassen“ (Leopold et al. 2013, S. 86). Hinsichtlich der Mediennutzung konstatieren sie weiterhin, dass zum einen Adressat*innen mit eingeschränkter Hörfähigkeit durch Angebote, die weit entfernt seien und deshalb verstärkt auf telefonische Beratung zurückgegriffen werden müsse, hierdurch benachteiligt würden (Ebd., S. 87).

5.2.5 Lösungsansätze

Abschließend formulieren die Autor*innen mögliche Konsequenzen für die Zukunft der Alter(n)sberatung. Als Reaktion auf die Ergebnisse der Studie, die eine mangelnde systematische Berücksichtigung altersrelevanter Konzepte in der Beratung älterer Menschen und ihrer Angehörigen konstatieren, plädieren die Autor*innen für den Bereich der Forschung vor allem für einen verstärkten Transfer gerontologischen Wissens in die Beratungswissenschaft. Dies könne unter anderem durch die Berücksichtigung des Lebenslaufs und der Biografie der Adressat*innen sowie der Betrachtung der Lebenslage (in Verbindung mit dem kalendarischen Alter) geschehen (Pohlmann et al. 2013a, S. 252ff). Hierzu erachten die Autor*innen vor allem die für die Zielgruppe relevanten Merkmale wie Gesundheitszustand, materielle Lage, die Möglichkeiten sozialer Unterstützung und die Beziehungen in Netzwerken als relevant. Darüber hinaus müsse die Lebenslage jedoch immer im subjektiven Bedeutungszusammenhang der Betroffenen gesehen werden. Der Lebenslage-Ansatz würde aber nicht ausreichen, um die für die Adressat*innen relevante subjektive Bedeutung und damit einhergehende Bewältigungsmöglichkeiten/-strategien zu erfassen. Hierfür betrachten die Autor*innen das Konzept der Lebensqualität als eine geeignete

¹⁷ Die Autor*innen räumen jedoch ein, dass die von ihnen erfassten Ergebnisse stets unter Berücksichtigung der (örtlichen) Lage, genutzter Medienart (z.B. Telefon), der angesprochenen Zielgruppe (Ältere selbst oder Angehörige) sowie der Angebotsstruktur betrachtet werden müssten (z.B. Komm- oder Bringstruktur). Vor allem psychologische Hemmschwellen seien nur schwer erfass- und messbar.

Ergänzung (Pohlmann et al. 2013b, S. 62ff; Heinecker et al. 2013, S. 143f). Darüber hinaus gelte es, das defizitorientierte Bild des Alter(n)s durch das Bild des aktiven¹⁸ oder auch erfolgreichen Alterns zu ersetzen, um den besonderen Risiken und Herausforderungen im Alter begegnen zu können (Pohlmann et al. 2013a, S. 261).

Die Betrachtung des Konzepts der Lebensqualität nahm im Projekt einen besonderen Stellenwert ein. Hierzu wurden sowohl die Forschungsliteratur als auch die erhobenen Daten ausgewertet und überprüft, inwieweit das Konzept in der Beratungssituation anwendbar sei. Dies soll an dieser Stelle noch einmal näher betrachtet werden, da darunter auch Aspekte thematisiert wurden, die im weiteren als nicht diskriminierend interpretiert werden können.

Das Konstrukt der Lebensqualität habe in vielen Disziplinen Eingang gefunden, wurde jedoch laut den Autor*innen in der Beratungsliteratur kaum berücksichtigt. Werde das in Medizin und Sozialwissenschaften entwickelte Konzept der Lebensqualität häufig mit dem psychologischen Konzept des Wohlbefindens gleichgesetzt, so sei dies häufig auch mit bestimmten Altersbildern verknüpft. Zu erwähnen seien hier das aktive, produktive, erfolgreiche oder gelingende Bild des Alterns, worunter auch Dimensionen wie Gesundheit, soziale Kontakte oder sinnvolle Tätigkeiten gefasst würden (Heinecker et al. 2013, S. 147f). Weiterhin werde zwischen objektiver und subjektiv empfundener Lebensqualität unterschieden. Bezieht sich ersteres auf die Lebensumstände, die sozioökonomische Lage oder Funktionsfähigkeit, werden unter den subjektiven Aspekten Glück, Wohlbefinden, Zufriedenheit sowie die subjektive Einschätzung der eigenen Lebenslage – auch unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen Umstände – gefasst (Ebd., S. 148). Auf Nachfrage, was die Befragten unter Lebensqualität verstünden, konnten im Projekt unter anderem Selbstbestimmung und Freiheit, soziale Kontakte, respekt- und würdevolle Behandlung, physisches/psychisches/geistiges Wohlbefinden, materielle Sicherheit, gute (pflegerische) Versorgung und vieles mehr aus den Antworten ermittelt werden (Ebd., S. 149ff).

Von Interesse für diese Arbeit sind vor allem die Ergebnisse hinsichtlich der Nutzung des Konzepts in der Beratungspraxis. Erachteten fast alle Befragten Lebensqualität als wichtig für ihre Arbeit, konnte die Forschungsgruppe jedoch weiterhin feststellen, dass das Konzept als solches weit weniger bekannt, nicht systematisch in die Beratungskonzepte integriert sei und

18 Das Bild des aktiven Alterns leiten sie von R.J. Havighurst (1963) ab, demnach es um die Aufrechterhaltung sozialer Interaktion als Voraussetzung von Lebenszufriedenheit gehe. Dieses könne vor allem bei gesundheitlich eingeschränkten Menschen auch auf der Bewusstseinssebene stattfinden und weniger „praktisches Tun“ sein. Wichtig sei hier auch (unter Verweis auf die Definition des aktiven Alterns der Weltgesundheitsorganisation, WHO), was sie für sich selbst leisteten. Hierfür gelte es in der Beratung Ressourcen zu aktivieren, die materielle Umwelt und das soziale Netz der Adressat*innen sowie deren Lebenslage und die Personenmerkmale zu berücksichtigen (Hobfoll, S.E. und Lilly, R.S. 1993, zitiert nach (Pohlmann et al. 2013a, S. 262f).

eine Anwendbarkeit in der Beratungssituation vor allem im Hinblick auf eine geeignete Operationalisierung schwierig sein könne (Ebd., S. 154ff). Hierfür sehen die Autor*innen vor allem in der Klärung eines konkreten Beratungsziels eine wichtige Voraussetzung zur Integration von Lebensqualität in den Beratungsprozess: „Wenn alle Arbeitsebenen von einzelnen Fachkräften über die Beratungsstellen bis zum Fachverband ein einheitliches Verständnis von Zielen der Beratung haben, sollte dieses auch einen gewissen Qualitätsanspruch beinhalten“ (Ebd., S. 160). Die Lebensqualität müsse weiterhin in der Interaktion mit den Adressat*innen ermittelt werden, „da altersbedingte Belastungen von unterschiedlichen Personen unterschiedlich wahrgenommen werden. Es hängt von der jeweiligen Lebenslage und von den persönlichen Bewältigungsstrategien ab, wie individuelle Klienten dieselben Belastungen erleben. In diesem Sinne bedingen die zunehmende Biographisierung der Altersphase und die Prozesshaftigkeit des Alters (Karl, 2004) die Vielgestaltigkeit dieses Lebensabschnitts“ (Ebd., S. 168f).

Hinsichtlich des Beratungsprozesses plädieren sie für die Anwendung einer flexibel einsetzbaren „Risiko-Ressourcen-Analyse“, die – auch als Interaktionsanalyse bezeichnet – es ermöglichen soll, den Beratungsprozess zu strukturieren und gleichzeitig die Situations- und Bedarfsklärung sowohl für Berater*innen als auch die Ratsuchenden ermöglichen soll. Diese sei eng mit dem Bild des erfolgreichen Alterns verknüpfbar: „Die Tatsache, dass Alter(n) mit einzelnen Verlusten verbunden ist, impliziert jedoch nicht, dass gleichzeitig keine positiven Anteile bestehen können. Das Wissen um die Wahrscheinlichkeit altersgebundener Einbußen stellt ebenso wie die Zuversicht, auf Potenziale zugreifen zu können, eine wesentliche Voraussetzung für die Bildung von Erwartungen an den eigenen Alternsprozess dar“ (Pohlmann et al. 2013a, S. 265f). Diese Analyse begreife die Mitwirkung der Adressat*innen als Voraussetzung von Beratung und soll es ermöglichen, ihnen auf Augenhöhe zu begegnen. Dies könne jedoch insbesondere bei stark eingeschränkter Kommunikationsfähigkeit oder Pflegebedürftigkeit erschwert werden (Ebd., S. 280).

Für die Weiterentwicklung der Praxis schlagen die Autor*innen vor allem qualitätsverbessernde Maßnahmen mit dem Ziel vor, eine fachlich korrekte und seriöse Beratung zu garantieren. Gleichzeitig thematisieren sie an dieser Stelle, dass es auch um eine dezentrale Sicherstellung des Angebots, ein besseres Erreichen der Zielgruppe, den Abbau von möglichen Zugangsbarrieren, stärkere Transparenz des Angebots sowie eine bessere Abstimmung und Vernetzung bereits existierender Angebote gehen müsse (Ebd., S. 256). Der Fokus liegt hier weiterhin auf frühzeitiger Prävention und Gesundheitsförderung sowie der Nutzbarmachung der Potentiale des Alters und der Berücksichtigung der psychosozialen

Aspekte.

Darüber hinaus wird in den vom Forschungsprojekt entwickelten Qualifizierungsmaßnahmen sowie den Handlungsempfehlungen an verschiedenen Stellen immer wieder betont, dass es darum gehen solle, negativen Altersbildern, Stereotypen und Vorurteilen gegenüber dem Alter und Älteren sowohl bei den (zukünftigen) Fachkräften als auch auf organisatorischer und gesellschaftlicher Ebene durch Vermittlung der Entstehungszusammenhänge und Reflexion entgegenzuwirken, um so die Potentiale des Alters berücksichtigen zu können (Pohlmann et al. 2013, S. 231f). Besonderen Fokus legen die Autor*innen auf die „Sozial- und Selbstkompetenz“, die nicht nur die Klärung der eigenen Rolle sondern auch die Reflexion der gesellschaftlichen Erwartungen und Einstellungen gegenüber dem Alter und älteren Menschen umfasse (Pohlmann et al. 2013a, S. 266). Dies bedeute auch, sich mit den eigenen Widerständen und Ängsten vor dem eigenen Alterungsprozess auseinanderzusetzen. Des Weiteren sollten auf gesellschaftlicher Ebene negativen Altersbildern entgegengewirkt und auch auf (organisations-)politischer Ebene sowie im Sozialwesen (Hochschulen wie Arbeitgeber*innen) entsprechend differenzierte Erkenntnisse aus der Beratung Älterer integriert werden. Darüber hinaus erachten sie eine auf die Beratung Älterer abgestimmte fachliche und methodische Kompetenz als notwendig. Dies umfasse unter anderem die Nutzung von Methoden wie der Lebenslauf- und Biografiearbeit (Ebd., S. 266ff).

Wie bereits zu Beginn des Kapitels erwähnt wurde, handelt es sich bei den beiden hier vorgestellten Studien um ein sehr unterschiedlich ausgerichtetes Untersuchungsmaterial. In der nun folgenden Diskussion sollen diese entlang der gewählten Struktur von Beratungs- und Altersverständnis, der Thematisierung von (Alters-)Diskriminierung sowie möglichen Hinweisen auf antidiskriminierende Elemente kritisch miteinander verglichen und mögliche Ansatzpunkte herausgearbeitet werden.

5.3 Diskussion

Wie wird Beratung in den beiden Studien verstanden?

Ausgehend von einer Analyse des Beratungsbegriffs in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung fassen die beiden Publikationen den Begriff unterschiedlich. Aner definiert Beratung aus der Perspektive der Sozialen Arbeit als „Soziale Beratung“, die nicht nur die Vermittlung von Kompetenzen beinhaltet, sondern vor allem die Adressat*innen in die Lage versetzen soll, ihre Probleme eigenständig zu bewältigen. Im Fokus steht bei ihr die

Bedeutung der Beratungsbeziehung. Insbesondere die Betrachtung der Rolle der Berater*innen sowie die Generationenzugehörigkeit von Beratenden und Adressat*innen sind für sie wichtige Determinanten im Beratungsprozess. Aners Verständnis von Beratung orientiert sich weiterhin nicht am Alter der Adressat*innen oder an der altersthematischen Ausrichtung eines Beratungsangebots.

Diese Kriterien führen jedoch Pohlmann et al. für ihre Definition von Beratung an. So handelt es sich bei der „Alter(n)sberatung“ um eine für ihre Studie operationalisierte und damit als sehr weit zu verstehende Definition von Beratung. Die zu erfassenden Beratungsangebote werden über das Thema Alter und Altern, die Adressat*innenseite (ab 60 Jahre, Personen mit Interesse an Altersplanung) sowie unter anderem auf Einrichtungen, die entweder vorrangig oder aber auch nicht gezielt mit älteren Menschen arbeiten, erfasst. Voraussetzung ist in jedem Fall, dass Beratungsleistungen für Ältere angeboten werden. Wie oben gesehen, erläutern die Autor*innen im weiteren Verlauf ihr Verständnis von Alter(n)sberatung als eine spezifische Form der Beratung mit bestimmten Merkmalen. Sie gehen zwar auch auf die Beratungsbeziehung als einen partizipativen Aushandlungsprozess ein, weisen diesem jedoch nicht die gleiche Relevanz für den Beratungsprozess wie Aner zu. Bemerkenswert ist an dieser Stelle im Hinblick auf mögliche Einschränkungen im Alter, dass sie die Beratungsfähigkeit der Adressat*innen berücksichtigen.

Ein Aspekt, der bei Pohlmann et al. als Charakteristikum von Beratung genannt wird, ist die Annahme eines Machtgefälles zwischen den Berater*innen und den Adressat*innen. Dieses wird von ihnen weder vertiefend erläutert noch diskutiert und bekommt dadurch eine gewisse Legitimation. Angesichts möglicher Diskriminierungen durch die Beratenden erscheint die Thematisierung dieses Machtgefälles jedoch angebracht. Zu erwähnen ist, dass Aner diese auch als ambivalent verstandene Asymmetrie des Machtverhältnisses im Rahmen der sogenannten „Age Troubles“ diskutiert. Die Analyse bleibt damit aber auf die Kategorie Alter beschränkt. Es ist jedoch vorstellbar, dass eine Übertragung dieses Verständnisses auf andere Kategorien und Diskriminierungen ermöglicht, weitere mögliche Ambivalenzen und Machtverhältnisse in der Beratung aufzuzeigen.

Wie werden das Alter und Altersbilder aufgegriffen?

Hinsichtlich ihres Verständnisses von Alter unterscheiden sich die beiden Studien deutlich, was in Teilen ebenfalls auf die originären Fragestellungen sowie die Operationalisierung zurückgeführt werden kann. Auch hier tragen Pohlmann et al. den aktuellen Forschungsstand zu diesem Thema zusammen, geben damit ein vielfältiges Bild der sogenannten Lebensphase

Alter wieder und kritisieren die mangelnde Aussagekraft des kalendarischen Alters. Jedoch grenzen sie das Alter für ihren Forschungsprozess auf Menschen ab 60 Jahren ein. Diese Begrenzung beziehungsweise Orientierung am kalendarischen Alter hat nicht nur Auswirkungen auf das Forschungsdesign und die erhobenen Daten, sondern auch auf die Bewertung der Rolle des Alters und von Altersbildern im Beratungsprozess. In der Studie „Gut beraten“ finden sich immer wieder Hinweise auf die Wirkung von Altersbildern und deren Bedeutung für den Beratungsprozess; etwas konkreter vor allem in den Qualifizierungsmaßnahmen sowie der Abkehr von einem defizitären Altersbild durch Einführung des Konzepts der Lebensqualität. Sie werden jedoch nicht in der Systematik hinsichtlich ihrer Wirkungsweise wie bei Aner berücksichtigt.

Deutlich wird dies vor allem im Kontrast zu Aners Verständnis des Alters. Sie nimmt Alter als eine die Gesellschaft strukturierende Kategorie an und sieht es darüber hinaus aus einer konstruktivistischen Perspektive. Hierdurch weist sie dem Alter durch das „Doing Age“ und dem damit einhergehenden Einfluss von Altersbildern eine besondere Wirkungsmacht im Beratungsprozess zu. Dieses Verständnis eröffnet somit auch die Möglichkeit, die zugrunde liegenden Mechanismen wie Stigmatisierungen, Vorurteile oder einfaches Unwissen zu thematisieren und auf ihre Relevanz hin zu prüfen. Durch die Beschränkung auf das Alter wird die Möglichkeit einer interkategorialen Analyse ausgeschlossen. In ihren Interviews hat sie jedoch die Wirkungsweisen von Altersbildern bei den Berater*innen untersucht und damit eine intrakategoriale Perspektive eingenommen. Das Potential ihrer Vorgehensweise liegt insbesondere in der konstruktivistischen Sichtweise und dem von ihr eingeführten „Doing Age“. In einem weiteren Schritt könnte dies mittels einer antikategorialen Analyse durch ein „Undoing Age“ hinterfragt und möglicherweise auch in die Beratungspraxis integriert werden.

Wird Diskriminierung aufgegriffen und wenn ja, wie wird sie thematisiert?

Das Thema Diskriminierung wird in beiden Studien auf Altersdiskriminierung reduziert aufgegriffen und damit nicht intersektional betrachtet. Sowohl Aner als auch Pohlmann et al. beziehen sich hierfür auf den von Butler geprägten Begriff des Ageismus. Weiterhin gehen sie sowohl von Vorurteilen, Stereotypisierungen als auch von idealisierten Bildern des Alters und Alterns aus, die sich in der Beratung älterer Menschen niederschlagen können. Aner geht diesem Phänomen in ihrer interviewbasierten Untersuchung gezielt auf den Grund und konnte so bestimmte Muster in verschiedenen Konstellationen des Beratungsprozesses herausarbeiten. Diese bezeichnet sie jedoch nicht als Altersdiskriminierung sondern mithilfe des Begriffs „Age Troubles“ als Ambivalenzen, Unsicherheiten und Irritationen, die jedoch

auch aufgrund von Stereotypen, Vorurteilen etc. gegenüber dem Alter auftreten können. Das Forschungsprojekt von Pohlmann hingegen sieht Altersdiskriminierung aufgrund bestimmter Altersbilder als ein besonderes Altersrisiko und damit auch als Herausforderung in der Beratung älterer Menschen. Analog zu Aner sieht er deren möglichen Einfluss sowohl auf der Seite der Berater*innen als auch der Adressat*innen.

Erwähnenswert im Hinblick auf ein intersektionales Verständnis von Diskriminierung sind an dieser Stelle noch zwei weitere Aspekte der Ergebnisse des BELiA-Projekts. Zum einen wurde durch einen Exkurs auf die besonderen Bedarfe und Zugangsbarrieren für ältere Migrant*innen der Blick auf mögliche Diskriminierungen oder Benachteiligungen erweitert und damit eine weitere Strukturkategorie angesprochen sowie potentiell der Raum für eine interkategoriale Sichtweise geöffnet. Zum anderen ist die Benennung möglicher Zugangsbarrieren für ältere Menschen unter anderem aufgrund körperlicher Einschränkungen, finanzieller Ressourcen, des physischen Charakters der Beratungseinrichtung oder auch mangelnder Transparenz sowie auf ein teilweise fehlendes dezentrales Angebot ein Hinweis darauf, dass es auch institutionell bedingte Benachteiligungen für die älteren Nutzer*innen geben kann. Hierunter fallen auch die Fragen nach der Notwendigkeit, die Mittel sowie das Setting der Beratung an die Bedürfnisse älterer Adressat*innen anzupassen.

An dieser Stelle sei noch kritisch angemerkt, dass durch den Exkurs-Charakter ältere Migrant*innen als „besonders“ gegenüber anderen Älteren begriffen werden und damit in der Publikation ein gewisses Alleinstellungsmerkmal zugewiesen bekommen. Dies mag aufgrund der besonderen Problematik gerechtfertigt sein, ist jedoch in Anbetracht möglicher weiterer mit der Kategorie Alter verschränkter Diskriminierungen für diese Gruppe aber auch andere Ältere ein stark eingeschränkter Blick. Grundsätzlich könnten diese in Kapitel 5.2 erwähnten Aspekte aber als ein gewisses Maß an Sensibilität für die Berücksichtigung von Herkunft, Ethnizität, Sprache oder auch Geschlecht interpretiert werden. Kritisch sei an dieser Stelle jedoch angemerkt, dass die Autor*innen dies nicht wirklich systematisch problematisieren und es vielmehr bei einer zusammenfassenden Darstellung von Ergebnissen belassen.¹⁹ Weder weisen sie auf die Notwendigkeit einer intersektionalen Perspektive hin noch interpretieren sie ihre Ergebnisse dahingehend. Darüber hinaus wird beispielsweise auch das Geschlecht der von ihnen befragten Berater*innen zwar erhoben, jedoch lediglich quantitativ ausgewertet und so bleibt ein möglicher Einfluss der Kategorie Geschlecht im Beratungsprozess gänzlich unerwähnt (Leopold et al. 2013, S. 84f).

19 Im Rahmen des Projekts wurden für den Exkurs keine primären Daten erhoben und die Analyse beschränkte sich auf die Reanalyse bereits vorhandener Studienergebnisse. Dies legt nahe, dass diese Thematik nicht im Fokus der Studie gestanden haben mag (Heinecker et al. 2013, S. 136).

Werden Ansätze genannt, wie Diskriminierung in der Beratung verhindert werden kann?

Unabhängig von ihrem unterschiedlichen methodischen Zugang sowie den formulierten Forschungsfragen und Zielvorstellungen weisen die beiden Studien Gemeinsamkeiten auf. So betonen beide, dass das Thema Alter und Beratung in der Sozialen Arbeit als Leerstelle bezeichnet werden könne. Damit einhergehend sei weiterhin in Theorie und Praxis ein Mangel an Reflexion mit dem (eigenen) Alter und Vorstellungen vom Alter sowie dem Alterungsprozess zu verzeichnen. Diesem Phänomen möchten beide Studien im Sinne einer Professionalisierung seitens der Berater*innen und einer hiermit verbundenen Qualitätssicherung in der Beratung begegnen.

Hinsichtlich der Bedeutung von Altersbildern werden von beiden Seiten umfassende Ansätze sowohl auf gesellschaftlicher als auch auf institutioneller und individueller Ebene vorgeschlagen. Dies äußert sich auch in dem Wunsch nach der Abkehr von einer defizitorientierten Sicht auf das Alter, mehr Nutzung gerontologischen Wissens in der Beratungsforschung und -praxis und der Integration in Aus- und Weiterbildung von Berater*innen. Bezogen auf die Beratungssituation fokussieren sich beide Herangehensweisen – vermutlich auch aufgrund der Konzentration auf die Professionellen in den Forschungsdesigns – auf mögliche Strategien für Berater*innen im Beratungsprozess. Hierunter fällt vor allem die kritische Reflexion von eigenen und fremden Altersbildern.

Aner schlägt hierfür die Einführung der Kategorie Generation als Bezugspunkt von Beratung vor. Dadurch erhofft sie sich zum einen eine mögliche Abkehr von der eher negativ konnotierten Kategorie Alter. Zum anderen soll hierdurch die Beratungsstruktur geordnet werden können und die Kategorie Generation als analytisches Instrument dienen, um die Wirkung von eigenen und fremden Altersbildern und -stereotypen erkennen und reflektieren zu können. Gleichzeitig soll dies die individuelle und biografisch geprägte Lebenslage der älteren Adressat*innen unter Einbeziehung des gesellschaftlichen Kontexts im Beratungsprozess sichtbar machen und die Reflexion der eigenen Generationenzugehörigkeit der Berater*innen ermöglichen.

Demgegenüber plädieren Pohlmann et al. neben den zuvor bereits ausführlicher geschilderten Maßnahmen für die systematische konzeptionelle Einbettung des Konstrukts der Lebensqualität, um unter anderem eine Zielklärung vornehmen und damit „[g]ut beraten“ zu können. Hierdurch könne die Lebenslage der älteren Adressat*innen in Bezug zu ihrem Alter betrachtet und die Berater*innen so der vielfältigen, individuell unterschiedlichen und gesellschaftlich geprägten Altersphase gerecht werden. Betont wird in diesem Zusammenhang von ihnen auch, dass die Definition dessen, was Lebensqualität bedeutet, immer den

Adressat*innen überlassen werden sollte.

Insgesamt stellt sich für beide Ansätze die Frage der Anwendbarkeit. Für die Einführung der Kategorie Generation als Bezugspunkt spricht die Tatsache, dass diese bereits als eine den Beratungsprozess strukturierende Kategorie in den geführten Interviews nachweislich aufgetaucht ist. Von Vorteil ist darüber hinaus, dass sie nicht nur den Blick auf die Seite der Berater*innen wirft, sondern auch die der Adressat*innen berücksichtigt. Demgegenüber scheint das Konzept der Lebensqualität sehr komplex zu sein und ist laut der Studie von Pohlmann et al. nur schwer in die Beratungspraxis zu integrieren. Von den Berater*innen einbezogen hat es jedoch nur die Adressat*innen im Blick und bietet sich für die Qualitätssicherung bei der Zielformulierung und -erreichung an. Im Hinblick auf eine antidiskriminierende und alterssensible Beratung scheint das Verständnis von Beratung als eine Generationenbeziehung von Aner brauchbarer und praxisnäher zu sein. Gleichzeitig könnte eine zukünftig auf Anwendbarkeit hin optimierte und verstärkte Berücksichtigung des Konzepts der Lebensqualität die Beratung älterer Menschen verbessern.

6. Schlussbemerkung

Die vorliegende Arbeit hat sich mit den Dimensionen einer antidiskriminierenden Beratung älterer Menschen in der Sozialen Arbeit auseinandergesetzt. Ausgehend von der Annahme, dass Menschen Diskriminierungserfahrungen machen und diese auch im Rahmen von Beratung geschehen können, wurde danach gefragt, inwiefern eine nicht diskriminierende Beratung älterer Menschen in der Beratungspraxis stattfindet.

Zunächst galt es, in Kapitel 2 dieser Arbeit wesentliche Begrifflichkeiten zu erörtern. Es konnte festgehalten werden, dass sowohl das Alter als auch damit zusammenhängende Altersbilder individuell und subjektiv unterschiedlich wahrgenommen werden können. Gleichzeitig sind die Zuschreibungen zum Alter historisch, kulturell und gesellschaftlich wandelbar und werden diskursiv hergestellt. Weiterhin wurde mithilfe der Einführung eines intersektional verstandenen Diversitätskonzepts in Kapitel 3 verdeutlicht, dass Menschen nicht nur aufgrund von Zuschreibungen zum Alter sondern auch aufgrund des Geschlechts, der Ethnizität, der sexuellen Identität sowie weiterer Merkmale strukturell diskriminiert werden. Diese Diskriminierungen können darüber hinaus miteinander verschränkt sein. Beratung wurde in dieser Arbeit demnach als antidiskriminierend verstanden, wenn sie die strukturelle Verschränkung von Diskriminierungsformen bei gleichzeitiger Sensibilität für die besonderen Bedürfnisse älterer Menschen berücksichtigt und reflektiert.

Die Lebensphase Alter und daraus eventuell resultierende Bedarfslagen älterer Menschen wurden in Kapitel 4 erläutert und daraus die Notwendigkeit besonderer Beratungsangebote für ältere Menschen abgeleitet. Es wurde gezeigt, dass das umfassende Angebot von Beratungen und deren konzeptionelle und methodische Ausgestaltung der Pluralisierung und der Individualisierung des Alters Rechnung trägt und dementsprechend vielfältig ist.

Im Anschluss daran wurden in Kapitel 5 der Arbeit die Forschungsergebnisse von Kirsten Aner und Stefan Pohlmann vorgestellt und auf ihren Gehalt eines antidiskriminierenden Beratungsansatzes hin überprüft. Es ist deutlich geworden, dass die Autor*innen beider Studien ihre Handlungsansätze nicht explizit als antidiskriminierende und intersektional verstandene Dimensionen von Beratung begreifen und Diversität nur innerhalb der Gruppe der Älteren berücksichtigt wird. Nichtsdestotrotz konnten die verschiedenen Zugangsweisen in Teilen aus einer intersektionalen Perspektive gelesen werden. Durch die Betrachtung des Zusammenhangs von Alter und der Beratungsbeziehung hat Aner mit ihrer Studie die Wirkung von Altersbildern und einer damit einhergehenden Gefahr von Diskriminierung aufdecken können. Es wurden jedoch die Berücksichtigung weiterer Strukturkategorien sowie Fragen des Settings und der Methoden weitgehend außer Acht gelassen. Letztere Aspekte konnten hingegen in der Studie von Pohlmann punktuell ausfindig gemacht werden. Leider fehlt es dieser ebenfalls an einer intersektionalen Perspektive und dementsprechend systematischen sowie kritischen Auseinandersetzung mit den erhobenen Daten. Beide Studien eröffnen jedoch durch die Einführung der Strukturkategorie Generation (Aner) und des Konzepts der Lebensqualität (Pohlmann) einen Spielraum, der die Integration einer antidiskriminierenden, intersektional verstandenen Perspektive unter Berücksichtigung struktureller und institutioneller Rahmenbedingungen ermöglichen kann.

Die systematische Umsetzung einer nicht diskriminierenden und alterssensiblen Beratungspraxis, die sich nicht nur auf die Kategorie Alter beschränkt und intersektional verstanden wird, konnte in den hier untersuchten Publikationen nicht ausfindig gemacht werden. Es wurde hingegen aufgezeigt, dass es sich derzeit bei diesem Thema um eine Lücke (Beratung und Alter in der Sozialen Arbeit) in der Lücke (Antidiskriminierende Beratung älterer Menschen) zu handeln scheint, die es zukünftig zu schließen gilt. Die vorliegende Arbeit versteht sich – wie eingangs bereits erwähnt – als Denkanstoß. Abschließend soll an dieser Stelle allerdings nicht für mehr Forschung plädiert werden. Stattdessen soll vielmehr darauf verwiesen werden, dass mit dem Konzept der Intersektionalität bereits ein antidiskriminierender Ansatz existiert, der zukünftig verstärkt aufgegriffen und in der Beratung älterer Menschen nutzbar gemacht werden sollte.

7. Literaturverzeichnis

- Aner, Kirsten. 2008. Einführung. In *Lebensalter und Soziale Arbeit. Ältere und alte Menschen*, Vol. 6, *Basiswissen Soziale Arbeit*, Hrsg. Kirsten Aner und Ute Karl, 1–7. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Aner, Kirsten. 2010a. Einführung. In *Handbuch Soziale Arbeit und Alter*, Hrsg. Kirsten Aner und Ute Karl, 9–13. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Aner, Kirsten. 2010b. Generationenbeziehungen in der Sozialen Beratung älterer Menschen. In *Handbuch Soziale Arbeit und Alter*, Hrsg. Kirsten Aner und Ute Karl, 195–204. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Aner, Kirsten. 2010c. *Soziale Beratung und Alter. Irritationen, Lösungen, Professionalität*. Opladen und Farmington Hills MI: Budrich UniPress.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2014. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Zugegriffen November 2, 2015).
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2015. In welchen Bereichen schützt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz? http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/FAQs/DE/2_Welche_Bereiche.html?nn=6574754 (Zugegriffen November 2, 2015).
- Bamler, Vera. 2011. Alter. In *Wörterbuch Soziale Arbeit und Geschlecht*, Hrsg. Gudrun Ehlert, Heide Funk und Gerd Stecklina, 30–32. Weinheim und München: Juventa Verlag.
- Böhnisch, Lothar. 2010. Alter, Altern und Soziale Arbeit - ein sozialisatorischer Bezugsrahmen. In *Handbuch Soziale Arbeit und Alter*, Hrsg. Kirsten Aner und Ute Karl, 187–193. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung. 2015. SILQUA-FH. Soziale Innovationen für Lebensqualität im Alter. <https://www.bmbf.de/de/silqua-fh-soziale-innovationen-fuer-lebensqualitaet-im-alter-553.html> (Zugegriffen November 17, 2015).
- Castro Varela, Maria do Mar. 2011. Diskriminierung. In *Wörterbuch Soziale Arbeit und Geschlecht*, Hrsg. Gudrun Ehlert, Heide Funk und Gerd Stecklina, 90–93. Weinheim und München: Juventa Verlag.
- Czollek, Leah Carola und Gudrun Perko. 2010. Gender und Diversity in ihrer Intersektionalität. Schlüsselkompetenzen in der Sozialen Arbeit. *Sozial Extra. Intersektionalität* Vol. 34: 37–41.
- Czollek, Leah Carola, Gudrun Perko und Heike Weinbach. 2012. *Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Engel, Frank, Frank Nestmann und Ursel Sickendiek. 2007. Beratung. In *Das Handbuch der Beratung. Disziplinen und Zugänge*, Vol. 1, Hrsg. Frank Nestmann, Frank Engel und Ursel Sickendiek, 33–44. Tübingen: dgvt-Verlag.
- Gerling, Vera, und Gerhard Naegele. 2005. Alter, alte Menschen. In *Handbuch. Sozialarbeit, Sozialpädagogik*, Hrsg. Hans-Uwe Otto und Hans Thiersch, 30–40. München und Basel: Ernst Reinhardt Verlag.
- Hahn, Kathrin. 2011. *Alter, Migration und Soziale Arbeit. Zur Bedeutung von Ethnizität in Beratungsgesprächen der Altenhilfe*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Heinecker, Paula, Stefan Leopold und Stefan Pohlmann. 2013. Zielgruppen der Alter(n)sberatung. In *Gut beraten. Forschungsbeiträge für eine alternde Gesellschaft*, Hrsg. Stefan Pohlmann, 123–145. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Heinecker, Paula, Stefan Pohlmann, und Christian Leopold. 2013. Leitkonzept der Alter(n)sberatung. In *Gut beraten. Forschungsbeiträge für eine alternde Gesellschaft*,

- Hrsg. Stefan Pohlmann, 147–170. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Karl, Frank. 2007. Beratung für alte Menschen. In *Das Handbuch der Beratung. Disziplinen und Zugänge*, Vol. 1, Hrsg. Frank Nestmann, Frank Engel und Ursel Sickendiek, 281–291. Tübingen: dgvt-Verlag.
- Leiprecht, Rudolf. 2012. Intersektionalität als Konzept. Einleitung in den Schwerpunkt. *Sozial Extra. Intersektionalität* Vol. 36: 18–19.
- Leopold, Christian, Paula Heinecker und Stefan Pohlmann. 2013. Handlungsfelder der Alter(n)sberatung. In *Gut beraten. Forschungsbeiträge für eine alternde Gesellschaft*, Hrsg. Stefan Pohlmann, 69–122. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Nestmann, Frank. 2004. Beratungsmethoden und Beratungsbeziehung. In *Das Handbuch der Beratung. Ansätze, Methoden und Felder*, Vol. 2, Hrsg. Frank Nestmann, Frank Engel und Ursel Sickendiek, 781–796. Tübingen: dgvt-Verlag.
- Niepel, Thomas. 2004. Wohnberatung für ältere Menschen. In *Das Handbuch der Beratung. Ansätze, Methoden und Felder*, Vol. 2, Hrsg. Frank Nestmann, Frank Engel und Ursel Sickendiek, 1173–1186. Tübingen: dgvt-Verlag.
- Perko, Gudrun. 2012. *Sprache im Blick. Leitfaden für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch*. Hrsg. Gleichstellungsrat der Fachhochschule Potsdam. Potsdam.
- Perko, Gudrun und Leah Carola Czollek. 2012. *Social Justice und Diversity Training: Intersektionalität als Diversitymodell und Strukturanalyse von Diskriminierung und Exklusion*.
<http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/schluesstexte/perkoczollek/>
 (Zugegriffen November 3, 2015).
- Peters, Meinolf. 2014. Beratung älterer Menschen - Grundlagen, Erfordernisse, Praxis. In *Lebens- und Bedarfslagen im Alter. Herausforderungen für die Beratung, Klinische Sozialarbeit und Geriatrie*, Hrsg. Michael Vogt, 37–51. Augsburg: ZIEL-Zentrum für interdisziplinäres erfahrungsorientiertes Lernen GmbH.
- Peters, Meinolf. 2006. *Psychosoziale Beratung und Psychotherapie im Alter*. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht.
- Pichler, Barbara. 2010. Aktuelle Altersbilder: „junge Alte“ und „alte Alte“. In *Handbuch Soziale Arbeit und Alter*, Hrsg. Kirsten Auer und Ute Karl, 415–425. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Pohlmann, Stefan. 2013a. Forschungshintergrund: Alter(n)strends. In *Gut beraten. Forschungsbeiträge für eine alternde Gesellschaft*, Hrsg. Stefan Pohlmann, 9–14. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Pohlmann, Stefan. 2013b. Herausforderungen der Alter(n)sberatung. In *Gut beraten. Forschungsbeiträge für eine alternde Gesellschaft*, Hrsg. Stefan Pohlmann, 17–38. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Pohlmann, Stefan, Paula Heinecker und Christian Leopold. 2013a. Konsequenzen für die Alter(n)sberatung. In *Gut beraten. Forschungsbeiträge für eine alternde Gesellschaft*, Hrsg. Stefan Pohlmann, 251–281. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Pohlmann, Stefan, Paula Heinecker und Christian Leopold. 2013b. Untersuchung der Alter(n)sberatung. In *Gut beraten. Forschungsbeiträge für eine alternde Gesellschaft*, Hrsg. Stefan Pohlmann, 39–65. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Pohlmann, Stefan, Stefan Leopold und Paula Heinecker. 2013. Qualifikationsansätze für die Alter(n)sberatung. In *Gut beraten. Forschungsbeiträge für eine alternde Gesellschaft*, Hrsg. Stefan Pohlmann, 219–248. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Rossow, Judith. 2012. Einführung: Individuelle und kulturelle Altersbilder. In *Individuelle und kulturelle Altersbilder. Expertisen zum Sechsten Altenbericht der Bundesregierung*, Vol. 1, Hrsg. Frank Berner, Judith Rossow und Klaus-Peter Schwitzer, 9–24. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Rothermund, Klaus und Anne-Kathrin Mayer. 2009. *Altersdiskriminierung. Erscheinungsformen, Erklärungen und Interventionsansätze*. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.
- Schroeter, Klaus R. 2012. Altersbilder als Körperbilder: Doing Age by Bodyfication. In *Individuelle und kulturelle Altersbilder. Expertisen zum Sechsten Altenbericht der Bundesregierung*, Vol. 1, Hrsg. Frank Berner, Judith Rossow und Klaus-Peter Schwitzer, 154–229. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schweppe, Cornelia. 2005a. Alter und Sozialpädagogik - Überlegungen zu einem anschlussfähigen Verhältnis. In *Alter und Soziale Arbeit. Theoretische Zusammenhänge, Aufgaben- und Arbeitsfelder*, Vol. 11, *Grundlagen der Sozialen Arbeit*, Hrsg. Cornelia Schweppe, 32–46. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Schweppe, Cornelia. 2005b. Einleitung. In *Alter und Soziale Arbeit. Theoretische Zusammenhänge, Aufgaben- und Arbeitsfelder*, Vol. 11, *Grundlagen der Sozialen Arbeit*, Hrsg. Cornelia Schweppe, 1–4. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Sickendiek, Ursel. 2013. Diversität in der Beratung: Unterschiedlichen Lebenswelten gerecht werden. In *Das Handbuch der Beratung. Neue Beratungswelten. Fortschritte und Kontroversen*, vol. 3, Hrsg. Frank Nestmann, Frank Engel, und Ursel Sickendiek, 1429–1446. Tübingen: dgvt-Verlag.
- Sickendiek, Ursel, Frank Engel und Frank Nestmann. 1999. *Beratung. Eine Einführung in sozialpädagogische und psychosoziale Beratungsansätze*. Weinheim und München: Juventa Verlag.
- Tebest, Ralf und Stephanie Stock. 2013. Beratung älterer und hilfebedürftiger Menschen in Deutschland. In *Beratung älterer Menschen. Methoden, Konzepte, Erfahrungen*, Hrsg. Harald Blonski, 109–134. Frankfurt am Main: Mabuse-Verlag.
- Wissert, Michael. 2010. Soziale (Alten-)Arbeit in Beratungsstellen. In *Handbuch Soziale Arbeit und Alter*, Hrsg. Kirsten Aner und Ute Karl, 113–120. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Woratschek, Herbert. 2012. Altersdiskriminierung im Dienstleistungssektor. In *Altersbilder in der Wirtschaft, im Gesundheitswesen und in der pflegerischen Versorgung. Expertisen zum Sechsten Altenbericht der Bundesregierung*, Vol. 2, Hrsg. Frank Berner, Judith Rossow und Klaus-Peter Schwitzer, 83–156. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

8. Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich diese Arbeit eigenständig angefertigt und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Alle aus der Literatur und sonstigen Quellen übernommenen Gedanken wurden kenntlich gemacht. Teile der Arbeit wurden auch nicht an anderer Stelle als Prüfungsleistung vorgelegt.

F. Schatz

Berlin/Potsdam, den 10.01.2016