

Warum wir bei ‚Kultur‘ nicht stehen bleiben dürfen!

Rassismuskritische Möglichkeitsräume für systemische Beratung und Therapie

Jessie Mmari & Ilja Gold

Überarbeitete Wiederveröffentlichung von: Mmari, J., Gold, I., & Rohr, D. (2023). Warum wir bei „Kultur“ nicht stehen bleiben dürfen! Rassismuskritische Möglichkeitsräume für systemische Beratung und Therapie. *Zeitschrift für systemische Therapie und Beratung*, 41(1), 3–15.

Zusammenfassung

Der vorliegende Artikel wurde im Original im Januar 2023 in der *Zeitschrift für systemische Therapie und Beratung* erstveröffentlicht. Er nimmt sich des Themas Rassismus im Kontext von Beratung und Therapie an. Anliegen war es, die Leser:innenschaft über die Tiefe und Breite dieses gesellschaftlich verankerten Phänomens zu informieren und Impulse für weiterführende Auseinandersetzungen zu setzen – gerade dort, wo häufig unter Bezugnahme auf den Begriff ‚Kultur‘ Menschen als *anders* oder als *Andere* definiert werden. Wir haben uns dazu entschieden, den Fokus auf Macht- und Rassismuskritik zu legen, um die spezifischen Wirkmechanismen dieser komplexen Muster und Strukturen herauszuarbeiten und eine tiefergehende Analyse innerhalb des vorgegebenen Rahmens zu ermöglichen. Die Arbeit und die Erfahrung als Dozent:innen in systemischen Weiterbildungsinstituten zum Thema Macht- und Rassismuskritik sind immer wieder Grundlage unserer Auseinandersetzung mit diesen vielschichtigen Thematiken. Dabei ist uns bewusst, dass viele Perspektiven und Lebensrealitäten im Sinne der Intersektionalität (Crenshaw, 1989) – also der komplexen Verflechtung von Diskriminierungsdimensionen – hier unerwähnt bleiben. Die Entscheidung, den Fokus auf Rassismuskritik zu legen, bedeutet keinesfalls eine Vernachlässigung anderer entscheidender Aspekte, deren detaillierter Einbezug im Sinne aller Intersektionen für die beraterische und therapeutische Praxis notwendig ist. In der Haltung als Autor:innen, die in bestehenden Machtverhältnissen unterschiedlich positioniert sind, ist die Vielschichtigkeit und Verschränkung

verschiedener Diskriminierungsformen mitgedacht, auch wenn diese nicht explizit im Artikel behandelt werden.

Einleitung

Rassismus prägt als Machtverhältnis alle Biografien und alle Strukturen in unserer Gesellschaft. Deshalb muss eine macht- und rassismuskritische Perspektive immer Teil systemischer Beratung und Therapie – bzw. systemischer Reflexion – sein (Gold et al., 2021). Rassismus zeigt sich in vielen Facetten: So sind es nicht nur rassistisch motivierte physische Gewalt und intentional diskriminierende Verhaltensweisen, die zur Lebensrealität vieler Menschen zählen. Auch die Auswirkungen von (un-)bewussten Grundhaltungen und verinnerlichten Bildern haben enormen Einfluss auf das gesellschaftliche und individuelle Leben. Rassistische Diskriminierung drückt sich durch alltägliche Handlungen, Denkweisen und Verhaltensmuster aus. Dies wiederum führt zu einem Aufrechterhalten und damit zur kontinuierlichen Reproduktion rassistischer Strukturen in unserer Gesellschaft (vgl. Ogette, 2019). So auch im Kontext Systemischer Beratung und Therapie – trotz aller Reflexion der Berater:innen und Therapeut:innen.

Neben anderen Machtstrukturen, bspw. den klassistischen oder den (hetero-/cis-)sexistischen, die für sich oder auch in ihren Verschränkungen wirken, stellt die rassistische Machtstruktur eine wesentliche gesellschaftsordnende Dimension dar. *Weiß*¹ Menschen profitieren – bewusst und unbewusst – davon, Bi_PoC² sind entsprechend mit den negativen Auswirkungen³ konfrontiert. Auch bedarf es nicht nur dann einer Auseinandersetzung mit Rassismus, wenn es um die Themen *Kultur* und *Migration* geht. Sie ist vielmehr allgemein in *weißen* Räumen und in der Arbeit mit Klient:innen und Kolleg:innen notwendig. Hierbei zentral sind z. B. eine machtkritische

-
- 1 *Weiß* bzw. *Weißsein* ist die Benennung der im Machtverhältnis Rassismus dominanten und privilegierten Positioniertheit von Menschen, die gleichzeitig als Norm meist unbenannt und unhinterfragt bleibt. Es ist keine Selbstbezeichnung, weswegen wir *weiß* klein schreiben. Kursiv geschrieben verweist es auf ein soziales Konstrukt und nicht auf Weiß als reale Hautfarbe.
 - 2 Bi_PoC (Black, indigenous People_and People of Color) ist eine politische Selbstbezeichnung von Menschen, die durch Rassismus diskriminiert werden. Dabei geht es nicht um die Benennung von Hautfarben, sondern um gemeinsam geteilte Erfahrungen von Zuschreibungen und Rassifizierungen.
 - 3 Dies bezieht sich auch auf vermeintlich positive Zuschreibungen, s. Unterkapitel Kulturalisierung als Distanzierungsmuster.

Reflexion eigener Verstrickungen und Privilegien sowie die Übernahme von Verantwortung und die Veränderung von eigenem Handeln.

Rassismus als gesellschaftliches Machtverhältnis

Durch die im Alltagsverständnis von Rassismus häufige Fokussierung auf die individuelle Ebene und somit auf die Intention der rassistisch handelnden Person(en) geraten oft grundlegende sowie weitreichende Mechanismen und Auswirkungen von Rassismus aus dem Blick. Sie bleiben für in diesem Machtverhältnis dominant Positionierte weitestgehend unsichtbar oder werden nicht in einem rassismusrelevanten Zusammenhang bewertet. Eine deutlich breitere Perspektive betrachtet Rassismus als gesamtgesellschaftliches Phänomen, das für negativ Betroffene eine tägliche Auseinandersetzung mit Mikro- und Makroaggressionen bedeutet. Begründet in kolonialen Traditionen und gesellschaftlich tief verankert, dient Rassismus zur Etablierung und Festigung gesellschaftlicher Ordnungsverhältnisse. Dies gelingt über das Zusammenspiel verschiedener Ebenen:



Abbildung 1: (Info- und Bildungsstelle gegen Rechtsextremismus/Grafik: Erik Bremen)

Auf der individuellen Ebene findet Rassismus interpersonal statt. Institutionell-strukturell zeigt sich Rassismus durch das Handeln von Organisationen, aber auch in Gesetzen (s. Abbildung 1). Die Auseinandersetzung mit der ideologisch-diskursiven Ebene ist eng verknüpft mit gesellschaftlich geteilten Normalitäts- und Wertvorstellungen und damit, wie diese in gesellschaftlichen Diskursen (re-)produziert werden (vgl. Pates et al., 2010). Wem wird Deutungshoheit über bestimmte Themen zugesprochen? Wessen Lebensrealitäten finden im Diskurs Berücksichtigung? Wer wird eingeordnet und wer ordnet ein? Hier werden machtvoll die Kategorien (re-)produziert, anhand derer Menschen von Diskriminierung überhaupt betroffen sein können. Aber was hat all das mit *Kultur* zu tun?

Kultur als Chiffre

Es ist notwendig, gesellschaftliche Diskurse kritisch zu betrachten, in deren Bezugsrahmen Begriffe wie *Kultur* oder *Religion* an die Stelle des biologischen *Rasse*-Begriffs treten. Dieser gilt zwar in Europa nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges als offiziell diskreditiert (vgl. Shooman, 2012), dennoch hält sich die dahinterstehende Idee beständig – fragmentartig oder explizit. Zu betonen ist, dass *Menschenrassen* genetisch-biologisch nicht existieren (vgl. Kattmann, 2015) und es sich um eine (historisch-kolonialistische) Konstruktion handelt (vgl. Biskamp, 2017). Aus machtkritischer Perspektive bedeutet dies, dass „es wichtig ist, *Rassen* als diskursive Konstruktionen, nicht als gewissermaßen natürliche, vordiskursive Gegebenheiten zu verstehen“ (Kooroshy et al., 2021, S. 17).

Auch in Bezug auf *Kultur* verweist Adorno (1997, S. 276) auf die dominanzgesellschaftliche Nutzung dieser Konstruktionen: „Das vornehme Wort *Kultur* tritt anstelle des verpönten Ausdrucks *Rasse*, bleibt aber ein bloßes Deckbild für den brutalen Herrschaftsanspruch“.⁴ So werden Zuschreibungen und Einteilungen, die auf sogenannter *Kultur* anstatt auf biologistischer Kategorisierung basieren, häufig nicht als rassistisch wahrgenommen. Dieser Bezug auf ‚Kultur‘ wird mit verschiedenen Begriffen gefasst, so bspw. als neuer oder Neo-Rassismus, als kultureller Rassismus oder auch als *Rassismus ohne Rassen* (Balibar, 1990). Über ‚Kultur‘ wird weiterhin der Fokus auf Differenz gelegt, die zugleich immer noch häufig

4 Vgl. den Artikel von Burgermeister et al. in diesem Band zu rassistischen Bezügen des Kulturbegriffs u. a. mit Verweis auf Adorno (Anm. d. Hrsg.).

über äußere Zuschreibungen (und somit auch weiterhin über biologistische Anteile) konstruiert wird (vgl. Biskamp, 2017).

Kulturalisierung als Distanzierungsmuster

Kulturalisierung dient als Abwehrstrategie, um nicht über Rassismus sprechen zu müssen. Als *Distanzierungsmuster* (Messerschmidt, 2010) dient sie dazu,

„durch kulturalistische Wahrnehmungsmuster [...] Rassismus unsichtbar [...] [zu machen], während zugleich die rassistischen Identifizierungen beibehalten werden können, indem sie als kulturelle Unterschiedlichkeit dargestellt werden“ (ebd., S. 49).

Auch diese konstruierten vermeintlichen kulturellen Unterschiedlichkeiten gründen häufig auf kolonialen Perspektiven von Gegensätzlichkeit. Diese wurden im Bewusstsein europäischer/westlicher Gesellschaften jahrhundertlang tradiert und stehen im Rang eines vermeintlich objektiven Wissens über die rassistisch definierten *Anderen* (vgl. Brunner & Ivanova, 2015). Dies betrifft auch vermeintlich positive Zuschreibungen, bspw. im Zusammenhang mit Exotisierung, in deren Rahmen Bi_PoC oder die von ihnen vermeintlich repräsentierte *Kultur* als Projektionsfläche für *weiße* Phantasien oder Wunschvorstellungen dienen (vgl. Velho, 2010; Mengis & Drücker, 2019). Nicht selten führt dies zu rassistischen ‚Komplimenten‘, die eigene Zuschreibungen unreflektiert reproduzieren.

Die Benennung von ‚Kultur‘ – oder ein „kultur- und religionsorientierte[s] Sprechen“ (Kourabas, 2019, S. 7) – ermöglicht also in mehrfacher Hinsicht die Legitimierung und Aufrechterhaltung rassistischer Denk- und Handlungsweisen bei gleichzeitigem Versuch, rassistische Machtverhältnisse zu verdecken. Die Verwobenheit von biologistischem und kulturellem Rassismus anerkennend, wird sich hier Kooroshy et al. (2021, S. 17) angeschlossen, die ein „*natio-ethno-kulturell* kodierte[s] Wir und Nicht-Wir“ als für rassistische Diskurse zentral beschreiben. Somit dienen eben auch explizit ‚kulturelle‘ Unterscheidungen als Grundlage der Konstruktionsprozesse, in denen Menschen im Sinne von *Otherring* erst zu *Anderen* gemacht werden – sie werden schließlich nicht als *Andere* geboren. Dies zeigt sich gerade auch dort, wo bspw. über *andere* oder *fremde Kulturen* gesprochen oder immer noch mit Begriffen wie *Fremdenangst* oder *Fremdenfeindlichkeit* operiert wird. Hier ist auf das offenkundige Fehlen der Frage hinzu-

weisen, wer eigentlich wen auf welcher Basis als *fremd* kategorisiert und dadurch entsprechende Bilder von Norm und Abweichung (re-)produziert. Und obwohl es sich bei Bildern, Vorstellungen, Zuschreibungen und der Herstellung von Menschen als *Andere* um Konstruktionen handelt, haben diese reale Konsequenzen, die gerade auch im Kontext von Therapie und Beratung zentral zu berücksichtigen sind – auch wenn es bedeutet, vermeintliche Gewissheiten und die eigene Professionalität hinterfragen zu müssen.

Ansätze von Diversity und Interkulturalität

Vor dem Hintergrund der Lebenswelten und Realitäten in einer heterogenen Gesellschaft haben sich verschiedene Ansätze entwickelt, um jene professionsbezogen adressieren zu können. Stichworte wie Diversity und Interkulturalität fanden hier Einzug in Theorie und Praxis – und dabei immer wieder zentral: *Kultur*. Anschließend an das dargelegte *Othering*, ist hier umso mehr zu fragen, wie es überhaupt zur Konstruktion der Unterscheidungskategorien kommt. Diese werden – im Widerspruch zur Anerkennung von dominanzgesellschaftlichen *Othering*-Prozessen – häufig als gegeben betrachtet. Von hier aus wird dann versucht, mit Unterschieden und *Vielfalt* umzugehen und, je nach Ansatz, diese anzuerkennen, wertzuschätzen und bspw. für Berufspraktiken nutz- und verwertbar zu machen. Diese Versuche werden weitestgehend als affirmative Ansätze zusammengefasst (vgl. Walgenbach, 2017). Im Gegensatz dazu wird die Herstellung der Kategorien von machtkritischen Ansätzen hinterfragt und dabei als eine „Machtpraxis, die im Sinne Foucaults als ein ‚Wahrheit‘ generierender Diskurs zu lesen ist, problematisiert [...]“ (Cameron & Kourabas, 2013, S. 263). Geschieht dies in der Beschreibung und Auseinandersetzung mit Differenzverhältnissen nicht, laufen entsprechende Ansätze Gefahr, über eine rein positiv anerkennende Sicht auf Unterscheidungskategorien einer „unreflektierten Affirmation von Differenzen Vorschub [zu leisten]“ (Kourabas & Mecheril, 2015, S. 23). Sowohl hinsichtlich Diversity als auch Interkulturalität wird hier eine Kulturalisierung kritisiert. Durch den Fokus auf „kulturell unterscheidbare Gruppen [...] und deren kollektive Identität“ (Walgenbach, 2017, S. 122) werden soziale Ungleichheiten kulturalisiert. Damit einher geht auch die „Gefahr des Relativismus“ (ebd.), da so – völlig unabhängig von bestehenden Machtverhältnissen – vermeintlich „jede Person aufgrund eines beliebigen kulturellen Merkmals diskriminiert

werden [könne]“ (ebd.). Im Kontext von interkultureller Kompetenz sieht Kunz (2016) weiterhin die Problematik, dass sich trotz differenzierterer Kulturbegriffe und dynamischerer Kulturverständnisse im Forschungsdiskurs gerade in der Praxis ein essenzialisierendes Verständnis von *Kultur* beständig hält, das an hegemoniale Alltagsdiskurse über *natio-ethno-kulturell* konstruierte *Andere* anschließt. Sequeira (2015) beschreibt die Verwendung des Begriffs ‚Kultur‘ bzgl. psychologischer Praxis wie folgt:

„Kultur wird oft als homogen, statisch und beständig betrachtet, wie eine zweite Haut, die Mitglieder zu tragen haben. Kultur wird oft als Kontext verstanden, dem die Menschen hilflos ausgeliefert sind oder dem gegenüber sie sich geschützt, aber auch schutzlos fühlen“ (ebd., S. 204).

Ein weiterer Aspekt ist die häufig fehlende Thematisierung dominanter Positionen im Zuge der Auseinandersetzung mit Diskriminierung in Diversity-Ansätzen (vgl. Walgenbach, 2017). In Bezug auf Rassismus bleibt damit *Weißsein* als Norm und Privileg weiterhin unbesprochen, was Mecheril (2013) in ähnlicher Weise auch für interkulturelle Ansätze beschreibt. Dies zeigt sich z. B. darin, dass es vor allem Angehörige der *weißen* Dominanzgesellschaft sind, die mit Angeboten zu interkultureller Kompetenz adressiert werden, wobei die Reproduktion von *Weißen* als handelnde Subjekte und Bi_PoC als Objektifizierte und Nicht-Handelnde verborgen bleibt (vgl. ebd.).

Die Relevanz von Macht- und Rassismuskritik für systemisches Arbeiten

Durch die Fokussierung auf *Kultur* laufen wir Gefahr, andere Perspektiven und Zusammenhänge aus den Augen zu verlieren und daraus folgend Zuschreibungen und Machtverhältnisse fortzuschreiben. Dies gilt es gerade auch für die Systemische Beratung und Therapie zu beachten, um Klient:innen nicht weiterhin in unreflektierten *Otherring*-Prozessen machtvoll als *Andere* herzustellen (vgl. Oberzaucher-Tölke, 2014). Gerade bzgl. *Kultur* bedarf es eines grundsätzlichen Hinterfragens eben selbiger und einer

„kontinuierliche[n] Selbstreflexion der Berater_innen und Therapeut_innen hinsichtlich ihrer persönlichen und professionellen Prägungen sowie ihrer gesellschaftlichen Positionierungen, welche nicht voneinander zu trennen sind“ (Oberzaucher-Tölke, 2018, S. 663).

Dies ist deshalb so wichtig, weil keine Räume existieren, die frei von Macht- und Diskriminierungsverhältnissen sind. Wenn wir verantwor-

tungsvoll in Beratung und Therapie arbeiten wollen, müssen wir uns und unser professionelles Handeln als Teil der komplexen Systeme und Dynamiken sehen, in der Macht und Differenz eine wesentliche Rolle einnehmen. Bin ich mir meiner gesellschaftlichen Positioniertheit und ihres Einflusses auf meine Arbeit bewusst? Wie prägt Rassismus meine Professionalisierung? Sind Rassismus und Diskriminierung relevante Themen für meine Beratungssettings? Werden sie in Intervention oder Supervision berücksichtigt? Welche Emotionen ruft die Benennung von Rassismus hervor und wie ist mein bisheriger Umgang damit? Was bedeutet es für Bi_PoC-Kolleg:innen, in rassistischen Verhältnissen zu arbeiten? Wie begegne ich den mittlerweile häufiger formulierten Bedarfen nach Rassismus- und Diskriminierungskritik und den damit einhergehenden Anforderungen an meine Praxis? Wie viel Energie bin ich bereit dafür einzusetzen?

Obwohl der Zusammenhang von Rassismus und Gesundheit im deutschsprachigen Raum immer noch keine allgemeine Anerkennung findet (vgl. AlSabah, 2021), wird auch hier in den letzten Jahren dazu immer häufiger geforscht und geschrieben (vgl. Aikins et al., 2021; Roncolato Donkor, 2015; Yeboah, 2017). Neben Auswirkungen auf physischer Ebene verweist Roncolato Donkor (2022, S. 6 f.) unter Rückgriff auf verschiedene Studien auf den Kontext psychischer Gesundheit und auf psychosomatische Faktoren. Damit verbunden sind Stresssymptomatiken, durch die Rassismus bei kontinuierlichen Diskriminierungserfahrungen als „chronischer Stressor fungieren [kann]“ (ebd., S. 6). An anderer Stelle wird von Rassismus als Trauma oder Trauma-ähnlichen Erfahrungen gesprochen (vgl. AlSabah, 2021; Gosteli, 2021; Sequeira, 2015). Ein weiterer Aspekt ist die Reproduktion von Rassismus in Versorgungsstrukturen. So zeigt der Afrozensus (2020), dass 64,6 Prozent der Teilnehmenden angaben, in den letzten zwei Jahren im Gesundheitssektor Diskriminierungserfahrungen aufgrund folgender Merkmale gemacht zu haben (der Häufigkeit nach aufgeführt): Hautfarbe, rassistische Gründe/*ethnische Herkunft*, Name, Geschlecht, Haare/Bart, Sprache, sozialer Status/soziale Herkunft:

„[...] 62,0 % von 819 Befragten stimmen der Aussage ‚Bei der Psychotherapie werden meine Rassismuserfahrungen nicht ernst genommen und in Frage gestellt‘ zu. [...] Mehr als ein Drittel der Befragten (34,4 %) gibt an, dass diese Situation ‚oft‘ oder ‚sehr häufig‘ vorkommt“ (Aikins et al., 2021, S. 141).

Ebenfalls wird betont, dass

„eine weitere Folge von Anti-Schwarzem Rassismus im Gesundheitssystem ist, dass Schwarze Patient*innen wegen rassistischer Erfahrungen mit Professionellen wiederholt ihre Behandlung abbrechen. Professionelle in den Versorgungsstrukturen haben kein Bewusstsein über ihre rassistischen Aggressionen, kein kritisches weißes Bewusstsein“ (ebd., S. 151).

Vor diesem Hintergrund und den damit beschriebenen Einblicken in die Erfahrungen von Bi_PoC im Kontext von Gesundheit, Beratung und Therapie ist es nicht ratsam, einer macht- und rassismuskritischen Reflexion aus systemischer Perspektive auszuweichen. Für eine solche Reflexion sehen wir die drei von Lerch (2019) beschriebenen Perspektiven als besonders hilfreich an: eine differenzsensible, eine differenzkritische und eine dominanzkritische Perspektive.⁵

Systemische Aus- und Weiterbildungen

Aus- und Weiterbildungen sehen wir als sehr relevante Kontexte an, da sie zwar viele Leerstellen, aber auch sehr viele Chancen bereithalten. Nach unserer Erfahrung zeigt sich, dass eine dezidierte Auseinandersetzung mit Rassismus und Diskriminierung in den Ausbildungsgängen kaum stattfindet, obwohl sich in den Leitbildern der beiden systemischen Dachverbände in Deutschland, der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGSF) und der Systemischen Gesellschaft (SG), durchaus Aussagen dazu finden.⁶ Wird also vorausgesetzt, dass Menschen, die Ausbildungen anbieten oder diese besuchen, bereits vorher macht- und diskriminierungskritische Perspektiven erworben haben? Aus unserer Sicht verweist eine Nicht- oder Dethematisierung eher auf die besondere Wirkung entsprechender Verhältnisse, ist doch das, „am

5 Vgl. den Artikel von Lerch in diesem Band (Anm. d. Hrsg.).

6 So fordert bspw. die DGSF in ihren Ethik-Richtlinien von ihren Mitgliedern Offenheit und Interesse gegenüber Beratungsnehmenden „unabhängig von deren Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Kultur, Status, sexueller Orientierung, Lebensorientierung und Religion. Sie machen sich die daraus resultierenden Unterschiede zwischen sich und ihren Klient*innen bewusst“ (DGSF, 2019, o. S.). Die SG beschreibt, dass entsprechende Kategorien und Dimensionen „als mögliche Themen im professionellen Handeln wahrgenommen und als potentieller Anlass für Benachteiligung in sozialen Zusammenhängen reflektiert [werden sollten]“ (SG, 2017, S. 1).

wenigsten in Frage gestellt wird, oft am stärksten von Machtbeziehungen durchdrungen“ (Grossberg, 1999, S. 52). Auf die Thematisierung von Rassismus folgt häufig ein Abwehrverhalten, das bereits an unterschiedlichen Stellen mit Begriffen wie *white fragility* oder *weißer Zerbrechlichkeit* beschrieben worden ist (z. B. Amjahid, 2021). Dies meint – kurz formuliert – dass ‚wir‘ als aufgeklärte, weltoffene Berater:innen und Therapeut:innen ja überhaupt nicht rassistisch denken, gar handeln könnten. Dass dem – unabhängig von der Frage nach individueller Intention – doch so sein könnte, widerspricht einem entsprechendem Selbstbild, schmerzt und erzeugt in der Regel Widerstand. Rassismuserfahrungen werden infrage gestellt, relativiert oder bagatellisiert – auch innerhalb von Beratung und Therapie (vgl. Cuff-Schöttle, 2022).⁷ Die Benennung von Rassismus wird immer wieder skandalisiert, anstatt sich damit auseinanderzusetzen.⁸ Auch in den gemeinsam konzipierten und durchgeführten Workshops zu Macht- und Rassismuskritik in der systemischen Beratung und Therapie erleben wir diese Reaktionen in unterschiedlichen Intensitäten. Insbesondere in Nordrhein-Westfalen, aber auch deutschlandweit bieten wir diese Seminare in Weiterbildungsinstituten an. Ebenso wird regelmäßig danach gefragt, wie mit Rassismusvorwürfen umzugehen sei, die aus Sicht der Fragenden in den allermeisten Fällen keine Berechtigung hätten. Mit einer dominanzkritischen Perspektive verweisen wir darauf, dass sich Berater:innen und Therapeut:innen hier nicht als „Opfer übertriebener Rassismusvorwürfe begreifen“ (Roncolato Donkor, 2022, S. 7), sondern dies als wichtige Information über die professionelle Beziehung zum jeweiligen Gegenüber sehen sollten. Anstatt in den *Widerstand* zu gehen, bietet es sich an, die eigene Perspektive und das eigene Handeln zu hinterfragen, in sich hineinzuhören und auch die damit einhergehenden Emotionen zu erkunden. Was möchte ich in diesem Moment bearbeiten? Geht es mir darum, mich meines Selbstbilds zu vergewissern? Oder erkenne ich die Rückmeldung an, arbeite damit am Beziehungsaufbau und daran, dass Ähnliches in Zukunft seltener passiert? Dies gilt natürlich auch für uns selbst in den Fort- und Weiterbildungskontexten, die wir gestalten. Gerade unter differenzsensibler Perspektive betonen wir deswegen hier, wie wichtig es ist, von Beginn an Ansprechbarkeit für das Thema Diskriminierung zu signalisieren, und dass dies auch für das eigene Verhalten gilt. Dies kann die Hürden des Ansprechens

7 Vgl. den Artikel von Cuff-Schöttle und Saase in diesem Band (Anm. d. Hrsg.).

8 Die Skandalisierung zählt nach Messerschmidt (2010) zu den weiteren, geläufigen Distanzierungsmustern.

senken. Gleichzeitig macht es alleine jedoch noch keine rassismuskritische Haltung aus und es führt auch nicht automatisiert zu Rückmeldungen.

Aber was ist mit Bi_PoC-Therapeut:innen und -Beratenden in Weiterbildungen und Praxis? Neben eigenen Rassismuserfahrungen während Studium und Weiterbildung kritisieren Bi_PoC-Kolleg:innen, dass sich die Dethematisierung von Rassismus durch die Aus- und Weiterbildungskonzepte zieht. In der bundesweiten und deutschsprachigen Vernetzung von Bi_PoC-Berater:innen und -Therapeut:innen wird deutlich, dass keine Module zu Rassismus, seinen Wirkmechanismen und seinen Implikationen für die Gesundheit in den Universitäten und den Weiterbildungsinstituten vorgesehen sind. Dies unterstreicht die mangelnde Bedeutung für den Auftrag an Qualifizierung deutlich. Eine Professionalisierung hinsichtlich Rassismuskritik funktioniert bisher nur über eine extracurriculare Auseinandersetzung. Dies ist für die meisten Personen mit weiteren Kosten und Ressourcen verbunden.

In der Aus- und Weiterbildung und der Karriereentwicklung bedeutet dies für Bi_PoC, dass sie Hierarchien und Machtdynamiken unterliegen und aushalten müssen, die nicht besprechbar sind. Die Konfrontation von Kolleg:innen oder Vorgesetzten mit ihren geäußerten rassistischen Stereotypisierungen oder Verhaltensweisen kann durch bereits beschriebene Abwehrmechanismen zu weiteren Gewaltsituationen im Sinne einer „sekundären Viktimisierung“ (Louw & Schwabe, 2021, S. 58 f.) führen. Diese haben womöglich negative und belastende Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis, ausstehende Bewertungen oder das Arbeitsklima. Bi_PoC sind in beratenden und therapeutischen Rollen unterrepräsentiert und dadurch in diesen Räumen häufig isoliert. Hierdurch bleibt ein wesentlicher und wichtiger Aspekt des Erfahrungsaustausches verwehrt. Diesen Austausch bekommen Bi_PoC inzwischen dann, wenn sie Mitglied bestimmter Kanäle, E-Mail-Verteiler, Netzwerke oder Arbeitskreise sind, die sich in Selbstorganisation auf verschiedenen Ebenen in den letzten Jahren aufgestellt haben. Es sind wichtige Orte und Räume für die eigene Professionalisierung und Vernetzung mit anderen Bi_PoC oder *weißen* Personen, die sich rassismuskritisch in Bereichen von Psychologie, Beratung und Therapie bewegen. Die Dachverbände und Weiterbildungsinstitute sehen wir in zentraler Verantwortung, auf entsprechende Vernetzungsangebote hinzuweisen und diese strukturell zu fördern.

Aus unserer Erfahrung ist es jedoch wichtig, das eigene Erwartungsverhalten kritisch zu reflektieren, und zwar dann, wenn ich mich als Kolleg:in,

Ausbilder:in oder Institut auf den Weg mache, Rassismus(kritik) inhaltlich einzubinden, und entsprechende Austauschräume eröffnen möchte. Bezogen auf die beschriebene differenzkritische Perspektive, geschieht hierbei sowohl eine Anerkennung der Differenzkonstruktion als auch ihre gleichzeitige Reproduktion.⁹ Die Auseinandersetzung mit rassistischen Wirkmechanismen in der eigenen Struktur bringt zunächst Differenzlinien deutlicher hervor. Dies ist aber notwendig, um in kritischen Prozessen bestehende institutionelle Normen und Abläufe weiterzuentwickeln. Häufig kommt es dann zu Enttäuschung oder Frustration, wenn Bi_PoC sich hierzu nicht (direkt) äußern oder diese Angebote nicht wahrnehmen. Das gilt es zunächst auszuhalten und dann sich und das Angebot dahingehend zu hinterfragen, ob der Raum, der Zeitpunkt oder die Personenkonstellation geeignet waren. Auch werden häufig explizit Bi_PoC ungefragt aufgefordert, etwas zum Thema Rassismus zu sagen, oder es werden über verdeckte Aufträge die Rollen von Rassismusbeauftragten an sie verteilt. Für Bi_PoC kann es einen enormen Mehraufwand bedeuten, in solchen Räumen zu sprechen. Gleichzeitig bringt es das Leben in einer rassistischen Gesellschaft mit sich, dass Bi_PoC Strategien entwickeln müssen, um zu überleben. Eine Strategie kann z. B. auch sein, sich entsprechend den Machtstrukturen anzupassen und Rassismus ignorieren zu wollen, um möglichst wenig Widerstand, zusätzliche Ausgrenzung und Gewalt zu erfahren. Hier gilt es aus unserer Sicht zu prüfen, inwiefern durch diese Instrumentalisierung von Bi_PoC versucht wird, die eigene Leerstelle im Wissen über Rassismus zu füllen und Verantwortung hinsichtlich der eigenen Auseinandersetzung zu externalisieren.

Für den Prozess der Selbstreflexion und einen möglichen Perspektivwechsel möchten wir vor diesen Hintergründen folgende Fragen stellen: Wer fragt nach den Erfahrungen und Perspektiven von Bi_PoC in Studium, Aus- und Weiterbildung? Gibt es Räume, die für einen Austausch über diese Art von Selbsterfahrung zur Verfügung gestellt werden? Geben Ausbilder:innen, Institutsleitungen etc. Raum für rassismusrelevante Rückmeldungen und halten diese Einzug in etablierte curriculare Inhalte? Werden Lebensrealitäten von Bi_PoC in systemischen Inhalten, Methoden und Literatur bislang berücksichtigt und abgebildet? Spielen gesellschaftliche Positioniertheit und *Othering*-Prozesse eine Rolle innerhalb von Reflexi-

9 Boger (2017) beschreibt ein Trilemma der Inklusion zwischen Normalisierung, Empowerment und Dekonstruktion, in dem immer nur zwei von drei Elementen realisiert werden können.

onsprozessen bzgl. der Qualitätsentwicklung der eigenen Praxis sowie der Weiterbildungs- und Institutsstruktur?

Fazit

Gesellschaftliche Machtverhältnisse – und somit auch Rassismus – wirken in Therapie und Beratung. Rassismus hat Auswirkungen auf den Aufbau einer professionellen Beziehung mit Klient:innen und Kolleg:innen. Deswegen sollten wir als Teil von Professionalisierung rassismuse reproduzierende Begriffe und Konstrukte kritisch hinterfragen, um Rassismus in der eigenen Praxis zu dekonstruieren und seinen Mechanismen entgegenzuwirken. Wie gezeigt werden konnte, reicht es bei der Komplexität von gesellschaftlichen Macht- und Diskriminierungsverhältnissen nicht aus, sich selbst als weltoffen und tolerant zu beschreiben oder sich auf unterschriebene Ethikrichtlinien zu beziehen. Wir betrachten Macht- und Diskriminierungs- im Allgemeinen sowie im Speziellen Rassismuskritik als Querschnittsaufgabe für systemisch Arbeitende. Für eine entsprechende Professionalisierung existiert eine Vielzahl an Literatur, Hörbüchern, Podcasts etc., um sich individuell und in Strukturen mit Rassismuskritik auseinanderzusetzen. Ebenso gibt es Fortbildungsangebote und eine rassismuskritische Prozessbegleitung, die für den eigenen institutionellen Kontext genutzt werden können. All das kann verwendet werden, um Rassismuskritik in die eigene Praxis einzubeziehen und damit Räume zu schaffen, in denen sich möglichst viele Menschen mit ihren Erfahrungen und Perspektiven angesprochen und repräsentiert fühlen. Menschen mit intersektionalen Diskriminierungserfahrungen sind Teil der systemischen Professionsgemeinschaft, erfahren aber auch hier institutionelle Diskriminierung und werden strukturell kaum mitgedacht. Im Kontext Rassismus wäre es wünschenswert, wenn Bi_PoC bei den Themen *Kultur*, *Migration*, *Vielfalt* und *Diversity* nicht vor allem in einer zugeschriebenen Stellvertretendenfunktion angefragt würden. Vielmehr müssen ihre Expertisen in davon unabhängigen Bereichen als relevant anerkannt werden. Diese Forderungen sind bereits Bestandteil der Kritik von Bi_PoC-Netzwerken und -Arbeitskreisen an Verbände und Institute und sollten als Grundlage für Partizipation und Mitbestimmung gelten.

Rassismus muss auch in Kontexten, in denen ausschließlich *weiße* Personen anwesend sind, berücksichtigt werden. Im Sinne der Verbündeten-

arbeit¹⁰ können *weiße* Menschen selbst individuellen und strukturellen Rassismus kritisch benennen, an Veränderungen arbeiten und dafür ihre Privilegien, ihre Ressourcen und ihre Macht im Kontext Rassismus nutzen. All das sehen wir als stetigen Prozess an. Niemand muss „diese Ansprüche an professionelle Berufspraxis im Alleingang [...] meistern“ (Gosteli, 2021, S. 27). Sprechen Sie dies in Ihrem Team, in Ihrer Organisation, in Ihrer Fort- oder Weiterbildung, in Ihrer Interventions- oder Supervisionsgruppe an – und tragen Sie damit dazu bei, Rassismuskritik in der systemischen *Professionskultur* zu verankern.

Literatur

- Adorno, T. W. (1997). *Gesammelte Schriften* 9/2. Suhrkamp.
- Aikins, M. A., Bremberger, T., Aikins, J. K., Gyamerah, D., & Yıldırım-Calıman, D. (2021). *Afrozensus 2020. Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland*. <https://afrozensus.de/>
- AlSabah, S. (2021). Interview mit Souzan AlSabah. In I. Gold, E. Weinberg & D. Rohr (Hrsg.), *Das hat ja was mit mir zu tun!? Macht- und rassismuskritische Perspektiven für Beratung, Therapie und Supervision* (S. 89–102). Carl Auer.
- Amjahid, M. (2021). *Der weiße Fleck. Eine Anleitung zu antirassistischem Denken*. Piper.
- Balibar, É. (1990). Gibt es einen „Neo-Rassismus“? In É. Balibar & I. M. Wallerstein (Hrsg.), *Rasse – Klasse – Nation. Ambivalente Identitäten* (S. 23–38). Argument.
- Biskamp, F. (2017). Rassismus, Kultur und Rationalität. Drei Rassismustheorien in der kritischen Praxis. *Peripherie*, 37(2), 271–296. <https://doi.org/10.3224/peripherie.v37i2.07>
- Boger, M.-A. (2017). Theorien der Inklusion – eine Übersicht. *Zeitschrift für Inklusion*, 1. <https://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/413>
- Brunner, M., & Ivanova, A. (2015). *Praxishandbuch Interkulturelle LehrerInnenbildung. Impulse – Methoden – Übungen*. debus Pädagogik.
- Cameron, H., & Kourabas, V. (2013). Vielheit denken lernen – Plädoyer für eine macht-kritischere erziehungswissenschaftliche Auseinandersetzung. *Zeitschrift für Pädagogik*, 59(2), 258–274. <https://doi.org/10.25656c/01:11937>
- Crenshaw, K. W. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine – Feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139–167.
- Cuff-Schöttle, S. (2022). „Diskriminierungserfahrungen werden häufig bagatellisiert“. *Deutsches Ärzteblatt PP*, 5, 217. <https://www.aerzteblatt.de/pdf.asp?id=225039>
- DGSF (2019). Ethik-Richtlinien. DGSF. <https://dgsf.org/ueber-uns/ethik-richtlinien.htm>

10 Vgl. den häufig verwendeten Begriff *allyship*.

- Gold, I., Weinberg, E. & Rohr, D. (2021). *Das hat ja was mit mir zu tun!? Macht- und rassismuskritische Perspektiven für Beratung, Therapie und Supervision*. Carl-Auer.
- Gosteli, D. A. (2021). Anerkennung von Rassismus als Trauma. Verantwortlichkeiten psychologischer Berufspraxis. *à jour! Psychotherapie-Berufsentwicklung*, 7(1), 24–27.
- Grossberg, L. (1999). Was sind Cultural Studies? In K. H. Hörning & R. Winter (Hrsg.), *Widerspenstige Kulturen. Cultural Studies als Herausforderung* (S. 43–82). Suhrkamp.
- Kattmann, U. (2015, 8. Dezember). *Rassen? Gibt's doch gar nicht!* Bundeszentrale für politische Bildung. <http://www.bpb.de/politik/extremismus/rechtsextremismus/213673/rassen-gibt-s-doch-gar-nicht>
- Kooroshy, S., Mecheril, P., & Shure, S. (2021). Rassismus in der Migrationsgesellschaft. In K. Fereidooni & S. E. Höfl (Hrsg.), *Rassismuskritische Bildungsarbeit. Reflexionen zu Theorie und Praxis* (S. 15–33). Wochenschau Verlag.
- Kourabas, V., & Mecheril, P. (2015). Von differenzaffirmativer zu diversitätsreflexiver Sozialer Arbeit. *Sozialmagazin*, 10, 22–29.
- Kourabas, V. (2019, Februar). Grundlegende Darstellung zur Rassismuskritik. In *Denkanstöße für eine rassismuskritische Perspektive auf kommunale Integrationsarbeit in den Kommunalen Integrationszentren – Ein Querschnittsthema* (S. 5–18). Stadt Münster. https://www.stadt-muenster.de/fileadmin//user_upload/stadt-muenster/v_zuwanderung/pdf/Denkanstoesse_fuer_eine_rassismuskritische_Perspektive_final_e_Fassung.pdf
- Kunz, T. (2016). Von Interkultureller Kompetenz zu Vielfaltskompetenz? Zur Bedeutung von Interkultureller Kompetenz und möglicher Entwicklungsperspektiven. In P. Genkov & T. Ringeisen (Hrsg.), *Handbuch Diversity Kompetenz. Bd. 2: Gegenstandsbereiche* (S. 13–31). Springer.
- Lerch, L. (2019). Psychotherapie im Kontext von Differenz, (Macht-)Ungleichheit und globaler Verantwortung. *Psychotherapie Forum*, 23(3), 51–58. <https://doi.org/10.1007/s00729-019-0117-y>
- Louw, E., & Schwabe, K. (2021). *Rassismussensible Beratung und Therapie von geflüchteten Menschen. Handlungs- und Interventionsmöglichkeiten*. Vandenhoeck & Ruprecht.
- Mecheril, P. (2013). „Kompetenzlosigkeitskompetenz“. Pädagogisches Handeln unter Einwanderungsbedingungen. In G. Auernheimer (Hrsg.), *Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität* (4. Aufl., S. 15–35). VS.
- Mengis, E., & Drücker, A. (2019). *Antidiskriminierung, Rassismuskritik und Diversität. 105 Reflexionskarten für die Praxis*. Beltz Juventa.
- Messerschmidt, A. (2010). Distanzierungsmuster. Vier Praktiken im Umgang mit Rassismus. In A. Broden & P. Mecheril (Hrsg.), *Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft* (S. 41–57). transcript.
- Oberzaucher-Tölke, I. (2014). „Der andere Patient“ – die Konstruktion kultureller Differenz in der Psychotherapie aus rassismuskritischer Perspektive. *Psychologie und Gesellschaftskritik*, 38(2), 91–102.

- Oberzaucher-Tölke, I. (2018). Beratung und Therapie in der Migrationsgesellschaft. In B. Blank, S. Gögercin, K. E. Sauer & B. Schramkoski (Hrsg.), *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Konzepte – Handlungsfelder* (S. 657–665). Springer VS.
- Ogette, T. (2019). *exit Racism. rassismuskritisch denken lernen*. Unrast.
- Pates, R., Schmidt, D., & Karawanskij, S. (Hrsg.) (2010). *Antidiskriminierungspädagogik. Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen*. VS.
- Roncolato Donkor, T. (2015). Einfluss von Alltagsrassismus auf die Gesundheit von Menschen mit Migrationshintergrund. *socialnet Materialien*. <https://www.socialnet.de/materialien/26410.php>
- Roncolato Donkor, T. (2022). Über den Zusammenhang von Rassismus und Gesundheit. *Überblick*, 1, 3–8. https://www.ida-nrw.de/fileadmin/user_upload/1_2022_Ueberblick_Online.pdf
- Sequeira, D. F. (2015). *Gefangen in der Gesellschaft. Alltagsrassismus in Deutschland. Rassismuskritisches Denken und Handeln in der Psychologie*. Tectum.
- SG – Systemische Gesellschaft (2017). Ethik-Richtlinien der Systemischen Gesellschaft. Systemische Gesellschaft. https://systemische-gesellschaft.de/wp-content/uploads/2021/10/Ethik-Richtlinien_der_Systemischen_Gesellschaft.pdf
- Shooman, Y. (2012). Das Zusammenspiel von Kultur, Religion, Ethnizität und Geschlecht im antimuslimischen Rassismus. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 62(16), 53–57.
- Velho, A. (2010). (Un-)Tiefen der Macht. Subjektivierung unter den Bedingungen von Rassismuserfahrungen in der Migrationsgesellschaft. In A. Broden & P. Mecheril (Hrsg.), *Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft* (S. 113–138). transcript.
- Walgenbach, K. (2017). *Heterogenität – Intersektionalität – Diversity in der Erziehungswissenschaft*. Barbara Budrich.
- Yeboah, A. (2017). Rassismus und psychische Gesundheit in Deutschland. In K. Fereidooni & M. El (Hrsg.), *Rassismuskritik und Widerstandsformen* (S. 143–161). Springer.